

# **Propuesta de productividad Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.**

**Febrero de 2024**

A continuación, se recogen un grupo de propuestas en la idea de enmarcar en las mismas la definición de la productividad por objetivos de la que carece hasta la fecha la instrucción de productividad del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las propuestas que a continuación se realiza tiene cuatro ejes fundamentales de soporte que se pasan a describir de una forma somera a modo de criterios que deben respetarse en la redacción final

## Criterios básicos

---

### **Universalidad:**

Nuestra propuesta de productividad debe alcanzar a la totalidad de la plantilla. Tanto Laborales como Funcionarios. Tanto personal de estructura, de carrera o fijo como personal temporal o interino.

### **Sin ningún elemento de unilateralidad en su reparto**

Se pretende reglar los abonos a realizar, dentro de un marco retributivo de máximos y de mínimos, y siempre vinculado a la consecución de un número de objetivos concreto que tendrá asignadas cantidades concretas de productividad por objetivos en cada uno de los periodos que se señalen.

### **Con transparencia.**

Las cuantías que se perciban individualmente serán de conocimiento público a través de los diferentes soportes existentes para ello.

No existe inconveniente en lidiar con las dificultades que pudieran incorporar el respeto a la Ley de Protección de datos, pero garantizando que se conocen, por parte de todos los/as trabajadores/as, las percepciones de cada miembro de la plantilla con cargo a dicho concepto retributivo.

### **Con un reparto que responda a cuestiones objetivas**

Y con ello conseguir que el reparto de este concepto retributivo sea considerado y percibido como justo. Que se pueda verificar e incluso que se pueda criticar, pero en clave de mejora del instrumento que se diseñe y no en las claves de desconfianza que a fecha de hoy es lo que impera y que deslegitima el uso de este tipo de conceptos.

## Objetivos adicionales

---

### **Mejorar el presupuesto de Productividad.**

No debe considerarse este aspecto como una cuestión anecdótica. La plantilla de Inclusión y de Migraciones está claramente discriminada en este concepto tanto en el interno de departamento si lo comparamos con las Entidades Gestora como si la comparación la realizamos con otros presupuestos de Productividad existentes en departamentos diferentes, aunque con funciones de cierta analogía con las que podemos encontrar en nuestro departamento.

### **Modificar la cultura**

Conseguir que la productividad sea realmente un motor de modernidad, llevando el máximo del presupuesto existente a un reparto por objetivos y evitar, como hasta ahora, que el grueso de este apartado se nos escape en el abono de las obligaciones derivadas de un mayor presentismo inútil en el centro de trabajo. Mayor jornada y realización de tardes.

### **Cumplir con los criterios legales recogidos en el Real Decreto ley 6/2023**

Las referencias que en dicha norma se realizan en torno a la evaluación del desempeño y las analogías que en la misma se recogen con el concepto de productividad y en concreto con el concepto de productividad por objetivos, obliga al desarrollo de esta cuestión y nos coloca en una tesitura en donde no es posible mantenerla orientación actual desde el momento que la misma colisiona con los principios que inspira dicho Real Decreto ley.

### **Actualizar la instrucción**

Nuestro departamento no ha negociado en ningún momento norma alguna de Productividad. Lo existente en la actualidad no es más que el traslado de lo que estaba vigente en el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el momento en el que nace este Departamento.

Es necesaria una negociación capaz de adaptarnos a la nueva situación, máxime cuando en el ámbito del Ministerio de Trabajo, de quien hemos heredado la norma, ha considerado urgente en el año 2023, propiciar un cambio sustancial en la definición de la norma e implantar un sistema de objetivos que a futuro será realmente el motor de modernización de este ministerio.

## Modalidades

---

Nuestra propuesta mantiene la productividad:

### **a) Por mayor vinculación**

Esta primera estará ceñida a las cantidades y grupos de personal funcionario iguales o superiores al Nivel de Complemento de Destino 28 y con unas cuantías que se mantengan sobre la norma exterior.

Exigirá una jornada horaria ampliada y trabajo en el modelo de jornada partida, con plena disponibilidad para el servicio.

### **b) Por mayor dedicación.**

Corresponde a todos aquellos puestos de personal funcionario y de personal laboral distintos de los que perciben la productividad por mayor vinculación.

La determinación de la misma se realizará por las direcciones de cada uno de los centros de trabajo con la autorización posterior de la Subsecretaría.

En el seno de la mesa delegada se determinarán una serie de criterios que deben servir para orientar las decisiones y selección que se realice en cada centro directivo.

### **c) Productividad por objetivos**

La planificación, la dirección por objetivos, la evaluación de transforman, desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2023 en elementos esenciales en el funcionamiento de los diferentes centros administrativos de la Administración General del Estado.

La productividad por objetivos retribuye la participación de la plantilla en la consecución de los resultados o de los objetivos anuales.

Esta productividad será percibida por todos los miembros de la plantilla del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, siempre que no estén incluidos en el sistema de productividad que corresponde a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social y con independencia de su vínculo (Funcionario o Laboral), con independencia de las características de permanencia interinos, de carrera, temporales, fijos y con independencia de la ubicación geográfica o de la tipología de los centros de trabajo.

### **Límites presupuestarios**

La suma de gasto provocada por la productividad por mayor vinculación y la productividad por mayor dedicación, no puede superar, en términos anuales, los 2 millones de euros.

El resto de las cuantías autorizadas en materia de productividad se destinarán al abono de la productividad por objetivos.

## Remanente

En un modelo que contempla la productividad por objetivos debe considerarse la posibilidad de que los objetivos conseguidos no agoten el presupuesto existente. En este caso y antes del 5 de diciembre de cada uno de los ejercicios, se concretará el remanente existente que será distribuido de una forma universal y en función de los objetivos conseguidos.

## Abonos

Para la productividad por objetivos se establece un abono a cuenta con un importe significativo (no menos de 100,00 euros/mes) y dos liquidaciones semestrales en donde ya se tengan en cuenta los objetivos conseguidos.

## Esquema de reparto de la Productividad por Objetivos

Se plantean dos variables que gobiernen la distribución.

### a) Consecución de objetivos con 3 escalones diferenciados

- Consecución del 100% o inferior... 100%
- Consecución de una horquilla entre el 100% y el 120% .... 130%
- Consecución de objetivos superior al 120% 160%

### b) Tipología del puesto de trabajo

- Personal Funcionario con nivel inferior al 26... 100%
- Todo el personal Laboral... 100%
- Personal funcionario con puestos de nivel 26 y superior... 120%

	<b>&lt;= 100%</b>	<b>&gt;100% y &lt;=120%</b>	<b>&gt;120%</b>
NCD inferior a 26	1	1,3	1,6
Todo el P.Laboral	1	1,3	1,6
NCD superior a 25	1,2	1,56	1,92

De tal forma que se establecen diferencias sensibles en función de los objetivos alcanzados y se reconoce la participación en función del grado de complejidad y responsabilidad que debe asumirse desde cada uno de los puestos, pero dentro de un marco en donde quien más perciba no doble la cuantía, que por este concepto, puede alcanzar a percibir.

Necesidades presupuestarias y plantilla existente

En la actualidad, presupuesto prorrogado de 2024 se cuenta con un total de **3,647.660 euros de productividad para el Personal Funcionario.**

En el Presupuestario resulta quimérico identificar la productividad de Personal Laboral. Es más, ha desaparecido la partida de **90.000 euros** que inicialmente, y antes de la separación de presupuestos entre Trabajo e Inclusión, existían en el programa 231H recogido dentro del apartado de Acciones a Favor de los Emigrantes.

En cualquier caso, debemos entender que este presupuesto sigue vigente y no ha sido amortizado.

Con las limitaciones establecidas en este escrito y con el presupuesto hoy existente, podría destinarse un total de 1.737,000 euros al apartado de productividad por objetivos.

Teniendo en cuenta la plantilla hoy afectada por esta instrucción:

	Func. activo	Func. vacantes	Total Func.	Lab. activo	Lab. Vacante	Total Laborales	Total activo	Total vacantes	TOTAL
Ministra	24	7	31	4	2	6	28	9	<b>37</b>
Migración	370	122	492	153	47	200	523	169	<b>692</b>
Inclusión	22	7	29	46	15	61	68	68	<b>136</b>
Subsecr.	190	48	238	54	22	76	244	124	<b>368</b>
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>184</b>	<b>790</b>	<b>257</b>	<b>86</b>	<b>343</b>	<b>863</b>	<b>370</b>	<b>1233</b>

Si bien **el objetivo de nuestra propuesta sería el de llegar** a una cuantía de productividad por objetivos de **6,000,00 euros/año por efectivo**, comprobando la disponibilidad con la que se puede contar 1.737.000 euros y el número de efectivos (863), **se plantea alcanzar en una primera fase un reparto de 4.000 euros/años** para cada efectivo que necesita de un total de 3,452,000 euros/año y por lo tanto **sería necesario un aporte inicial de 1,715,000 euros de productividad para dar salida a la propuesta.**

## Resto de cuestiones

Solo se pretende realizar un primer enfoque de lo que se desea plantear como modificación que no es otra cosa que el arranque de un modelo de productividad por objetivos para la totalidad de la plantilla.

Pueden existir cuestiones a desarrollar sobre las que no tenemos inconveniente en profundizar en futuras aportaciones.

## Anexo; Objetivos posibles

### **DG de Atención Humanitaria e Inclusión Social del Inmigrante:**

- Alojamientos en los CETI de Ceuta y Melilla
- Expedientes gestionados y acciones de información abordadas.
- Estudios publicados desde el Observatorio.
- Contactos y visitas con cada una de las asociaciones vinculadas a la emigración.
- Número y volumen de emergencias de atención humanitaria

### **DG Gestión Sistema de Acogida, Protección Internacional y temporales**

- Alojamientos en los diferentes CAR
- Alojamientos en el resto de centros de acogida.
- Expedientes de protección internacional.
- Acciones facilitadoras de integración.
- Volumen de subvenciones y gestión de los expedientes

### **DG Migraciones**

- Volumen de atenciones a la ciudadanía española en el exterior.
- Acciones de política de retorno llevadas adelante.
- Coordinación con las asociaciones de emigrantes españoles en el exterior.
- Estudios y análisis sobre los flujos migratorios
- Volumen de tramitación de expedientes de extranjería.

### **Subsecretaría**

- Volumen y tiempos de gestión de la tramitación de incorporaciones de plantilla temporal y estructural.
- Volumen y tiempos de gestión en todo lo vinculado a la prevención de riesgos.
- Actualización de planes de emergencia en inmuebles de titularidad propia y organización de simulacros.
- Volumen y tiempos de gestión en lo que afecta a la formación del personal.
- Modernización tecnológica de los sistemas de gestión y medios tecnológicos para el teletrabajo