

## MODIFICACIÓN INSTRUCCIÓN DE PRODUCTIVIDAD DGT

Madrid, 4 de abril de 2024

Por fin, en el día de hoy, 4 de abril, se ha firmado la modificación de la Instrucción de Productividad que rige para el personal adscrito a la Dirección General de Tráfico, y que se hará efectivo a partir del día siguiente de la publicación. Sin embargo, las cuantías correspondientes a esta modificación del Acuerdo, comenzarán a percibirse una vez que la DGT realice el estudio de las cargas de trabajo de cada Área; abonando de manera retroactiva los que correspondan en cada caso.

Desde CCOO instamos a la Administración, para que el análisis de indicadores de cargas, se realice lo antes posible.

Podemos decir que ya ha “llovido” desde que comenzamos a negociar una **Actualización de la Instrucción de Productividad** que la Administración firmó con algunos sindicatos en el año 2016. Un proceso muy lento de negociación, pero, al mismo tiempo, sobre una cuestión que entendíamos que era de capital importancia para mejorar las condiciones de la plantilla. Desde **CCOO nos hemos encargado de sostener y de lanzar sucesivas tandas de propuestas desde febrero de 2022** para eliminar la parte “perversa” que contenía dicha Instrucción, además de tener **la clara y firme intención de repartir el presupuesto de forma más equitativa**, haciendo que llegue de mejor forma a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras del organismo, que somos los que día a día prestamos el servicio público que desde la DGT se ofrece a la ciudadanía y, por tanto, quienes merecemos que la Administración realice un esfuerzo que **evidencie si quiere o no dar pasos para avanzar y, de esta forma, poner en valor el trabajo de su personal.**

En este sentido, hay que señalar que para esta Actualización de la Instrucción se cuenta con el mismo presupuesto pero, aún con eso, desde **CCOO hemos entendido que sí que era posible** diseñar un plan que contase con margen en la redistribución para **mejorar cuantías del personal, perfilar nuevas clasificaciones por tipos de Jefaturas, tratar la cuestión del reparto de remanente, así como el importante hecho de incluir nuevas situaciones que se encuentren protegidas y que no supongan perder de manera injusta el cobro de la productividad semestral y anual, como sí viene sucediendo hasta el momento.**

Así pues, en primer lugar, **la propuesta redactada por CCOO, se centra en mejorar los Complementos de Productividad (CP)** que llegan de forma inequívoca al conjunto de absolutamente todo el personal de la DGT: **el CP2 y el CP3 para personal funcionario, y el CP9 para el personal laboral.**

### **ELIMINAMOS LA PARTE “PERVERSA” DE LA INSTRUCCIÓN**

En este sentido, y **por muchas situaciones que suponían perder el cobro de estas retribuciones**, desde esta Sección Sindical de **CCOO** nos preguntábamos:

*¿no sería mejor cobrar mes a mes, que al semestre?*

*¿no sería mejor cobrar mes a mes, que a final de año?*

*¿no sería mejor que no hubiera tantas diferencias de unas Jefaturas a otras?*

**En la actualidad estamos cobrando dentro del concepto de productividad con una parte fija, que cobramos mes a mes, y una parte variable, que se cobra al semestre, con lo que puede ser que en caso de enfermedad -entre otros- hay una doble penalización en la reducción de la productividad mensual, por una parte, en la semestral, por otra, y además otra penalización en la anual.**

Además, la Instrucción no es equitativa en el **reparto del remanente del final de año**, fruto de las plazas que hay vacantes -que cada día son más-; bajas médicas, etc...**Sin tener definidas unas cargas de trabajo reales de cada Jefatura**, plano en el que existen grandes diferencias entre unas y otras.

A todas estas cuestiones se deberían buscar soluciones, con lo que desde esta Sección Sindical de **CCOO** del Ministerio del Interior en la Dirección General de Tráfico, hemos estado lanzando propuestas a lo largo de estos años entorno a los mismos ejes:

<u>PROPUESTAS CCOO</u>	<u>PROPUESTAS QUE ACEPTAN DGT</u>
<p><b>Incentivo de presencia semestral</b> Proponemos desaparezca importe variable mensual pase a <b>formar parte de importe fijo mensual del CP2 y CP3</b></p>	Están de acuerdo
<p><b>Incentivo de presencia anual (remanente)</b> Proponemos que sea <b>proporcional al tiempo trabajado</b> dentro del período de doce meses contemplado. Se evitaría así una duplicidad en el descuento con el importe mensual</p>	Están de acuerdo
<p><b>Complemento de Productividad por Objetivos:</b></p> <p><b>- Personal Funcionario (CP2)</b> Proponemos <b>SÓLO dos grupos de CP2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jefatura Tipo A y SSCC 240€ mensuales</b></li> <li>• <b>Jefatura Tipo B 220 € mensuales</b></li> </ul> <p><b>-Personal Funcionario (CP3)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitamos la subida equivalente y porcentual respecto al CP2</li> </ul> <p><b>-Personal Laboral (CP9)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Solo un tipo CP9 160 € mensuales</b></li> </ul>	<p><u>Proponen dos grupos de CP2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jefatura Tipo A y SSCC 230 € mensuales</b></li> <li>• <b>Jefatura Tipo B 190 € mensuales</b></li> </ul> <p><u>Proponen dos grupos de CP3:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jefatura Tipo A y SSCC 216 € mensuales</b></li> <li>• <b>Jefatura Tipo B 204 € mensuales</b></li> </ul> <p><u>Proponen dos grupos de CP9:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Jefatura Tipo A y SSCC 130 € mensuales</b></li> <li>• <b>Jefatura Tipo B 120 € mensuales</b></li> </ul>
<p><b>Situaciones y permisos asimilados a presencia efectiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallecimiento de familiar en segundo grado (eliminar este párrafo “exentos hasta 5 días al año”).</li> <li>• Permiso por accidente o enfermedad grave de familiar de primer grado. (Eliminar “hasta 10 días al año”).</li> <li>• Intervención quirúrgica, enfermedad grave o tratamientos oncológicos (máx. 3 meses)</li> <li>• Añadir bajas por riesgo durante el embarazo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallecimiento de familiar en segundo grado (<b>eliminan lo referente a 5 días al año</b>)</li> <li>• Permiso por accidente o enfermedad grave de familiar de primer grado. (<b>aumentan “hasta 15 días al año”</b>).</li> <li>• Intervención quirúrgica grave o tratamiento oncológico (máx. 3 meses) (<b>lo añaden</b>)</li> <li>• Bajas por riesgo durante en el embarazo y <b>embarazo de riesgo (lo añaden)</b></li> </ul>



Significa, por lo tanto, que, con las propuestas que nos ha aceptado la DGT, el incremento que supone sólo a los CP2 o CP3 y CP9 (complementos que cobran la totalidad de empleados/as públicos, cuestión por la que hemos puesto especialmente el foco en dichas retribuciones), es debido a cobrar la semestral y el posible remanente de final de año, repartido mes a mes. El resto de CP's quedan igual hasta la negociación de una nueva instrucción de productividad.

Por todo ello, desde **CCOO** avalamos con nuestra firma la modificación de la Instrucción de productividad porque consideramos que es una mejora para todas y todos trabajadores de la DGT, **pero condicionamos esta firma a la inmediata convocatoria para la negociación de una nueva instrucción de productividad, con unas cargas de trabajo actualizadas y reales de las Jefaturas**, en la que se traten otros asuntos que también consideramos de interés, como lo son la **creación de una bolsa para que se reparta mensualmente entre el personal de cada centro de trabajo** -bien por Jefatura, Subdirección o Área-, de tal manera que **la productividad mensual no cobrada** correspondiente a esa unidad, (las plazas de la RPT no cubiertas y que estén dotadas presupuestariamente, bajas laborales o que tengan ausencias no justificadas, o que estén asumiendo trabajos de otras Jefaturas), **se reparta entre el personal que efectivamente ha trabajado y ha asumido el trabajo durante ese mes en las unidades.**

***SEGUIREMOS INFORMANDO.***