Productividad en el Fondo Social Europeo

28 de julio de 2021

Como ya hemos recogido en una nota anterior, se llevan realizadas dos reuniones del grupo de trabajo de productividad en el departamento. La última este mismo 28 de julio. En ambas se ha tratado la cuestión que afecta de forma específica al Fondo.

Se ha recibido una autorización concreta para el reparto de un total de 115.000 euros de productividad para el personal de las dos Subdirecciones con competencias en dicha materia.

El número de personas beneficiarias es de 38 funcionarios/as y 8 laborales. La autorización establecer un montante de 100.000 euros para el personal funcionario y de 15.218 para el personal laboral.

El planteamiento que se nos realiza es de urgencia, según nos indica el ministerio el plazo para concretar los criterios del reparto no puede alargarse en exceso, aunque lo cierto es que se termina de comprender el porqué de esta premura.

En cualquier caso, por parte de CCOO, hemos dejado meridianamente claro que haremos todo el trabajo que sea necesario y con la celeridad oportuna para no perder ni un solo céntimo de lo que ha sido autorizado. Indudablemente, estas premuras, recomiendan, al menos para el presente ejercicio, dotarse de un grupo de criterios para el reparto sencillos y evitar caer en complejidades excesivas que requerirían de un estudio más detenido y minucioso.

Hay algunas cuestiones previas que necesariamente hay que mencionar:

- Somos conscientes de la carga de trabajo que recaen sobre el FSE y aunque ello puede llevar a justificar por si solo una retribución mayor sobre la base de la productividad, también genera tensión en el marco de retribuciones del Ministerio ya que rompen las claves de igualdad que hasta ahora ha sido una realidad que no se cuestionaba.
- Por otro lado, esta mejora de la productividad se produce de espaldas a los ámbitos de negociación. La mesa delegada de negociación nunca tuvo conocimiento de ningún tipo de disposición del ministerio a solicitar esta mejora y no será por no haberla reclamado en las diferentes reuniones.

Con independencia de lo anterior, también es indudable que vamos a trabajar por buscar la fórmula más justa de reparto y también las alternativas para mejorar el presupuesto de cara a los próximos ejercicios.

En la primera reunión y como uno de los elementos clave que desde CCOO queríamos poner encima de la mesa, era la necesidad de que el reparto de esta

cuantía no abriera en exceso el abanico salarial existente. Por ello planteábamos que quien más cobrara de esta productividad, como máximo percibiera el doble de quien recibiese la cantidad más pequeña por este concepto. En definitiva, una relación máxima de 1:2.

Ya comprobamos que la propuesta no terminaba de ser del agrado de la Subdirección General. El debate sobre quienes son las personas clave para conseguir los objetivos, de si son unas pocas elegidas o si por el contrario es el colectivo al completo y colaborando quien logra los objetivos, no terminó de resolverse.

Hoy, en buena medida se ha vuelto a reproducir la misma discusión. Traía la Subdirección una propuesta más concreta. Supuestamente soportada sobre los criterios que según parece, la Dirección General de Costes maneja en su resolución para justificar el importe de mejora.

Hemos pedido conocer esa resolución. Tenemos las cuantías, pero la resolución no la hemos recibido hasta el momento. Pero pesar de la falta de información que se han comprometido en subsanar, lo cierto es que la propuesta era desconcertante:

a) Las diferencias entre el que más y el que menos cobraría, se llevan a un punto inadmisible. Hasta cinco veces más cobraría la persona más agraciada en relación a la menos afortunada. No es abrir el abanico salarial, es romperlo directamente.
b) Se nos presenta una tabla que tiene quince posiciones retributivas diferentes para una plantilla de 46 personas. Por mucho que se niegue casi se individualizan las retribuciones.
c) Pero además el criterio es muy subjetivo. Se juega con seis objetivos y en función de si se ha participado en tres, en cuatro, en cinco o en seis se modula la percepción. Hay servicios completos que de inicio no pueden participar en más de tres objetivos y, por lo tanto, todos/as sus componentes quedarán discriminados/as en el pago. Pero claro, este sistema salva a la jerarquía de la subdirección, esa jerarquía participa en todos los objetivos.

El modelo no sirve, tiene graves defectos y puede conseguir el efecto contrario al que se pretende y romper las claves de colaboración que es lo que en esencia permite alcanzar los objetivos en dicha unidad.

No queremos ser dogmáticos desde CCOO y hemos aportado algunas alternativas que deberían permitir construir un traje cómodo para todo el mundo y hacer un reparto razonable y justo.

Se ha quedado en valorar la situación y ver si para el mes de septiembre se encuentra ese punto de equilibrio que a fecha de hoy está muy lejos de respetar la propuesta efectuada por la administración.

Un saludo.