

**Mónica Groba López**  
Secretaria General del INE

**Madrid, 20 de mayo de 2025**

### **Antecedentes.**

Celebrada el 22 de abril de 2025 reunión con la Secretaria General que versaba sobre la intención de acometer posibles cambios en la “distribución” en la productividad de funcionarios/as se nos envía días después un archivo de texto donde se trata de describir –someramente- la posibilidad de cambios en la gestión de complementos de productividad que se abona al personal funcionario del INE.

Hace ya varios años que todas las Centrales Sindicales presentes en la Mesa de Negociación de nuestro organismo venimos solicitando la negociación de un acuerdo de reparto de la productividad por objetivos, como tienen otros organismos de la AGE (Seguridad Social, AEAT, SEPE, IMSERSO, Interior, Inspección de Trabajo...), otros se encuentran en ese proceso. En todos estos casos se establecen **sistemas de distribución por objetivos** y que tienden un reparto más equitativo, que alcancen a todo el personal y que minimice los criterios subjetivos en la determinación de las asignaciones. De este modo, se tiende a **eliminar las diferencias existentes en la asignación entre Servicios Centrales y unidades territoriales y entre personal funcionario y personal laboral**. Estos sistemas se crean a través de la Negociación Colectiva como instrumento para conseguir acuerdos duraderos y realizar un adecuado seguimiento y adaptación de los mismos. Nacen estos acuerdos desde la premisa de una mejor calidad en las relaciones laborales de las Administraciones Públicas, logran una mayor eficiencia y resulta atractivo para las personas que en ellas trabajan o pudieran trabajar, es decir permiten **modernizar la administración, atraer talento y ofrecer un mejor servicio público**. Durante el último año se nos venía informando en la Mesa Delegada que había un grupo de trabajo estudiando como acometer cambios en el sistema de productividad. Si añadimos a esto la publicación del RD 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, y en el cual se establece instauración de un complemento de desempeño que acabará sustituyendo al complemento de productividad, nos hacía pensar que el INE iba a avanzar en esa línea, sentando las bases de un sistema de retribución justa aunque se siguiera abonando como productividad hasta la puesta en marcha de la evaluación del desempeño.

Ya hace más de seis años nos dirigíamos a tu predecesora en el cargo a tenor de lo descrito en un archivo denominado ***Doc 1 Productividad personal funcionario.pdf***, donde en aquel tiempo comprobábamos que el Consejo de Dirección del INE se atribuía, y continúa haciéndolo en exclusiva, la gestión, y asignación de los fondos de productividad del personal funcionario del INE. Cuestión sobre la que no existe Acuerdo ni ha habido negociación con la parte social, tal y como regula el artículo 37 del TREBEP, que determina que las retribuciones complementarias del personal funcionario y la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas serán objeto de la negociación colectiva. Entendemos desde la representación sindical que podemos realizar contribuciones a este respecto.

En definitiva, y como expresamos en la reunión de 22 de abril del presente año, llevamos reclamando desde hace años el derecho a la negociación colectiva en este asunto de vital importancia como es el complemento de productividad.

#### **En lo que respecta a las propuestas del INE:**

Desde las Organizaciones Sindicales planteamos una negociación en dos fases.

1. **Una primera fase** en la que pudiéramos aportar mejoras al sistema actual para una aplicación transitoria y acotada, en tanto no acordamos un nuevo sistema de distribución de la productividad por objetivos.
2. En **una segunda** negociar un nuevo sistema de distribución de productividad por objetivos para el INE que alcance a todo el personal del organismo y adecuar y mejorar la financiación del mismo.

Con respecto a la primera fase, **creemos necesario cumplir las siguientes pautas:**

- **Productividad centralizada, descentralizada y trimestral.** Desglose de las cuantías totales de la masa salarial dedicadas a cada una de ellas.

- **Productividad descentralizada.** Se oferte a todo el personal funcionario de cada unidad la posibilidad de acceso a la prolongación de jornada. Si la masa salarial fuese insuficiente, estableceremos criterios objetivos para la asignación de esta jornada.

- **Productividad trimestral.** Que se reparta conforme a criterios objetivos que sean conocidos por todos los trabajadores, en ningún supuesto, la percepción del complemento de productividad no podrá suponer modificación de la jornada laboral, la cual se rige por el calendario laboral del organismo. Esta productividad se extenderá también a las delegaciones provinciales.

- **Productividad C1 estadísticos.** Tal y como se nos informó en su día el INE, en 2017 costes de personal concedió una masa adicional de productividad, que ascendía a 47.454 euros para retribuir a este personal condicionado a la realización de trabajos de campo. Y ello, porque la solicitud, y su posterior condición, se basó en que antes era personal laboral con complemento de disponibilidad horaria y en calendario laboral se decía que realizaban trabajos de campo los que percibían este complemento de disponibilidad horaria o concepto equivalente. El concepto equivalente para el personal C1 estadístico era esta productividad generada al efecto.

El aumento de plantilla que ha tenido el INE en estos años también viene derivado del ingreso de personal del C1 estadístico, por lo que la cuantía dedicada a trabajos de campo debe aumentarse proporcionalmente y dedicarse al fin establecido por costes de personal. Si en 2017 había 26 C1 estadísticos, aunque no todos tomaron posesión en el cuerpo, a día de hoy que hay aproximadamente 100 trabajadores ocupando plaza de ayudante de estadística entrevistador/encuestador realizando trabajos de campo, la cuantía dedicada a este colectivo debería ascender, al menos, a 191.641 euros.

**Segunda fase,** negociación de un nuevo acuerdo de productividad por objetivos.

1. **En el ámbito del Grupo de Trabajo del INE dependiente de la Mesa Delegada iniciar un nuevo proceso de negociación para acordar un modelo de reparto de productividad entre el personal del INE,** laboral y funcionario. Con el objetivo de establecer un sistema que regule un reparto único para el personal de Servicios Centrales y Delegaciones, que alcance a todo el personal del Instituto, más equitativo entre categorías y similar para el personal funcionario y laboral.

2. Este nuevo sistema se dotará con una serie de **criterios objetivos y medibles** (calidad y eficiencia del trabajo, toma de decisiones y resolución de problemas o vicisitudes laborales con nivel alto, medio, de complejidad, el grado de colaboración e implicación, la formación aplicada adquirida y certificada, y de actualización profesional), en base a los que se determinarán claramente las asignaciones.

3. El modelo garantizará que **el complemento de productividad llegue a todo el personal del INE.** Para esto se crearán los módulos fijos y variables que sean necesarios.

4. En el menor plazo posible se tomarían las medidas presupuestarias necesarias para la implementación del sistema, modificando de ser preciso las partidas existentes, tal y como han hecho en otros ámbitos. También se articularán mecanismos para dotar e incrementar los fondos para la ejecución del acuerdo.

5. **Este modelo se sincronizará con otros procedimientos de asignación de retribuciones complementarias** que pudieran existir, para evitar distorsiones o incompatibilidades.

6. **El sistema contará con una comisión de seguimiento** con representación del organismo y de toda la parte social en la que se acordará solución colegiada a las incidencias que se pudieran producir, así como para realizar las actualizaciones que pudiesen ser necesarias.

#### OTROS ASPECTOS A CONSIDERAR

- **Revisión, actualización y mejora de la RPT de personal funcionario.** Y en este sentido abordar, o estudiar la facilitación y establecimiento de las medidas siguientes:
  - a) Estudio de las plazas de diplomados y facultativos específicos, para crear la estructura de niveles y específicos acordes a las funciones actuales de los puestos de trabajo
  - b) La situación es idéntica entre los puestos que se asignan a los cuerpos generales de la AGE, cuyos niveles y específicos habría que revisar
  - c) En cuanto a los C1 Estadísticos, hay personal con niveles diferentes. La tendencia será homogeneizar los niveles y complementos específicos en las respectivas RPTs, La tendencia más racional debe ir dirigida a crear carrera profesional de N18 en adelante para C1.
- **Otras premisas.** En caso de incapacidad temporal por embarazo, permiso parental por hijos, accidente laboral, u otros motivos a valorar, se mantendrán los incentivos. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común se mantendrán las cuantías de incentivos por 2 meses, a partir de este tiempo se mantendrán solamente las cuantías fijas (de existir, o estar contempladas en el INE). En vacaciones, permisos y licencias, se percibirá igual cuantía. Los representantes del personal percibirán una media de la cuantía percibida por los funcionarios de cada unidad.
- **En cuanto a personal laboral.** La propuesta será la de asignación de complementos, ya sean el RCTE y/o el E1, además de los DH1 – DH2- o prolongación de jornada.
- **La productividad del personal laboral debe incrementarse hasta la medida suficiente (remanente mínimo de horas extras estructurales) de traspaso de presupuesto de horas extras a complemento de productividad,** y periódicamente incrementarlo con solicitud de MUA a Función Pública, por otra parte se debe refundir en un mismo acuerdo el presupuesto dedicado a retribuir las sobrecargas de trabajo en campo con productividad, con el de sobrecargas y otras incidencias para productividad del personal de oficina. Con el objetivo final que todo el personal laboral tenga acceso a la productividad en la forma que se acuerde en el GT INE, inclusive con la determinación de una cantidad mínima anual, y el establecimiento de un tope superior al que está establecido en la actualidad.