

Tenemos en nuestro Ayuntamiento un debate pendiente. Este artículo pretende abrirlo desde una perspectiva serena, pero estimulado por la enorme importancia que debemos otorgar a la materia. Un asunto que representa un problema colectivo, como pretendemos demostrar. Además, es urgente acometerlo (estamos estos días a vueltas con el Convenio) e importante, por el montante económico incluido en los Presupuestos municipales para el ejercicio 2017.

### ¿A qué deberíamos llamar productividad?

Según el diccionario de la RAE, en sus definiciones 2 y 3, productividad es:

“2. f. Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, etc. 3. f. Econ. Relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.”

Según dispone el Estatuto Básico del Empleado Público, el complemento de productividad: “tiene por objeto remunerar el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo, y el resultado o resultados obtenidos.”

Igualmente, las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado vienen indicando que mediante la productividad se retribuirá:

“el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo”.

En Economía, conforme a la definición 3 del Diccionario de la RAE, se emplea el término para relacionar lo producido y los medios empleados. Es lugar común entender el término como la suma de esfuerzos realizados, mediante la intervención en distintos factores, para conseguir **producir más y/o mejor en la misma unidad de tiempo**

Por lo tanto, como afirma José Cano Larrotcha, **la productividad tendría como característica esencial la subjetividad**, pues vendría a

retribuir no el trabajo en sí, sino l

**a forma en la que el trabajo se realiza**

. Y esa manera de realizar el trabajo debe trasladarse en forma de objetivos concretos, medibles y públicos. Por supuesto en el momento de iniciar el periodo cubierto por el programa de productividad, pero también después como forma de asegurar la limpieza y transparencia en la asignación de las cantidades económicas previstas.

[Leer más](#)

### La productividad y la negociación colectiva.

La productividad es una retribución variable de carácter complementario. ¿Y qué dice la Ley sobre las retribuciones complementarias; es su fijación discrecional en manos de Administración/Patronal o ha de ser sometida a negociación?

Para responder podríamos consultar distintos textos legales, desde el Estatuto de los Trabajadores hasta determinadas leyes del ámbito administrativo. Pero para no cansar en exceso, nos referiremos fundamentalmente al Estatuto Básico del Empleado Público, que aún con su última reforma mantiene los artículos correspondientes.

En primer lugar fijaremos nuestra atención sobre el tratamiento en genérico del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de las AAPP.

Así, el artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente, apartado b), establece como derecho de las empleadas y empleados públicos, textualmente:

“A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones laborales.”

En su artículo 31, Principios generales, punto 2, aclara en qué consiste el derecho a la negociación colectiva:

“Por negociación colectiva, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.”

Y por último, sobre los contenidos que han de ser negociados, el artículo 37, Materias objeto de negociación, en su punto 1 establece, textualmente, entre otros:

“Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.”

Como podemos ver, **el EBEP establece de manera clara la obligación de las administraciones públicas de someter a negociación nuestras retribuciones complementarias, incluido cualquier tipo de programa de productividad.**

¿En nuestro Ayuntamiento se ha negociado la productividad? Unas sí, otras no.

### ¿Cuántas existen? ¿Son todas productividades? ¿Han sido negociadas?

No podemos afirmar rotundamente un número exacto. Los diferentes programas de productividad no son tratados con la transparencia deseada, y eso que con este Gobierno municipal ya contamos con una Ordenanza que obliga a la publicación de datos al respecto. En la primera sesión de este año para la negociación del nuevo Acuerdo-Convenio solicitamos en nombre de **CCOO** información. Aún estamos a la espera.

Conforme a nuestras noticias, textos legales archivados, publicaciones del BOAM, denuncias de trabajadores y trabajadoras, información extraída de los Presupuestos municipales, etc., hemos localizado su existencia con los siguientes conceptos o ámbitos:

Área de Seguridad (Policía Municipal, Bomberos, SAMUR); Agentes Notificadores; Servicio de Emergencias Alimentarias; Agencia Tributaria; jefes de oficina de Línea Madrid; Oficial Mecánico Conductor; asistencia al Pleno del Ayuntamiento y de las juntas de distrito; servicio de asistencia a matrimonios civiles en sábado; Guardias veterinarias en Madrid Salud; Agentes de Movilidad; IAM; y la más extendida, la que implica la realización de 40 horas semanales (en la actualidad).

Algunos de los programas denominados “productividad” en nuestro Ayuntamiento responden a características de la definición del concepto vista anteriormente en este artículo (dejando ahora al margen su mayor o menor acierto, así como si han sido o no negociadas con la representación sindical) Otros claramente no.

El ejemplo más evidente de rotundo alejamiento del concepto lo constituye el programa extendido en las Áreas y Distritos que persigue el incremento de la jornada laboral semanal a 40 horas. En primer lugar, no ha sido negociado con la representación sindical. En segundo lugar, si bien en un primer momento la literatura del programa hablaba del establecimiento de objetivos concretos, reconocamos que estos nunca han existido. Se exige aumentar la jornada laboral, sobre el mínimo establecido (ayer 35 horas, hoy 37,5), a cambio de cantidades económicas que varían conforme al grupo de adscripción de la persona integrada en el programa. Algunos participan de manera voluntaria, mientras para otros, fundamentalmente en los niveles directivos y/o pre directivos, este complemento salarial parece formar parte consustancial de su puesto de trabajo, aunque no se manifieste así en ningún documento. Por otro lado, como bien sabemos, la participación de los voluntarios no es en pie de igualdad. Son los responsables de los distintos servicios quienes aceptan o rechazan la inclusión o exclusión individual en el programa. Además, desde su última reforma no contempla la posibilidad de realizar una pausa para la comida, lo que resulta a todas luces o inhumano o de muy difícil cumplimiento. Y, por supuesto, contrario a lo establecido en nuestro Convenio. Es este otro asunto de importancia: los controles sobre su realización se basan exclusivamente en el control de los fichajes, que no están disponibles en todos los centros y que no son públicos.

Cuando **CCOO** ha preguntado por este programa, las respuestas de la Administración han sido siempre genéricas y monotemáticas: “hay puestos de trabajo que tienen que realizar más jornada laboral”. Nunca hemos conseguido salir de tamaña vaguedad, si bien la respuesta reconoce de manera implícita el alejamiento del programa de los principios del concepto “productividad”. Y esto es así ahora, que tenemos graves dificultades para ampliar plantilla, pero también antes de la crisis. Es esto lo que nos ha llevado a afirmar en **CCO**

**O** que tras este programa se esconden, como mínimo, horas extras. Eso sí, más baratas y ocultas a su adecuada fiscalización.

Sin embargo, existen programas en nuestro Ayuntamiento que sí han sido negociados y que reúnen algunas características incluidas en la definición de “productividad”.

Por un lado estarían las del Área de Seguridad y Emergencias, denominadas “DPO” (Dirección Por Objetivos). Surgieron en el año 2010, y vinieron a combinar los pre existentes programas dirigidos contra el ausentismo laboral con el establecimiento de una serie de variables medibles. El cruce de la asistencia al trabajo con la consecución de esos determinados objetivos, medido todo ello en porcentaje, establece la retribución complementaria e individual para todos y todas las empleadas a quienes, de forma obligatoria, va dirigido.

De estos programas “DPO” podemos identificar algunos déficits: no se dirigen a todos los empleados y empleadas de Seguridad y Emergencias, pues los técnicos y personal administrativo están excluidos; los objetivos concretos no son siempre ni conocidos ni negociados con la representación sindical; el gasto total realizado permanece oculto. Otro de los programas de productividad negociados es el que existe en el Organismo Autónomo Informática del Ayuntamiento de Madrid (IAM). Proviene de una negociación realizada hace más de una década en el antiguo CEMI, predecesor del actual Organismo. Dadas esta y otras características sólo se aplica a los laborales fijos del antiguo CEMI, por lo que el resto de laborales y funcionarios del Organismo Autónomo quedan fuera de su alcance. La atribución económica individual se hace pública periódicamente, único caso en nuestro Ayuntamiento.

Estas semanas de atrás hemos asistido a una serie de reuniones en el Organismo Autónomo Agencia Tributaria en las que la Dirección ha informado a las organizaciones sindicales sobre la apertura del programa de productividad a nuevos trabajadores y trabajadoras que así lo habían solicitado. El programa no ha sido negociado, insistimos en que únicamente hemos sido informados, y cuenta como déficits añadidos la diferencia que representa el hecho de que incluya dos subprogramas para distintos grupos de trabajadores y trabajadoras, uno con objetivos evaluables claramente establecidos, otro, el que se dirige a la mayoría de la plantilla, con objetivos desconocidos. Estamos también ante una productividad que rompe la jornada laboral establecida. Según datos extraoficiales, a partir de esta anunciada apertura a nuevos efectivos, más del 80% de la plantilla del Organismo Autónomo podría acabar por estar incluido

en el programa.

Y por último, queremos llamar la atención sobre el anuncio realizado por la Gerente de la Ciudad en el sentido de que se está preparando una prueba piloto de un programa de productividad en el Área de Urbanismo. No se nos ha remitido información por cauces reglamentarios, y mucho nos tememos que no entre en los planes de la Gerencia remitir la propuesta a la Mesa General, como entendemos en **CCOO** que debería realizarse.

El resto de programas que aquí hemos traído representan un mix sobre lo ya relatado. Los hay que han sido parcialmente negociados, otros que no, unos cuyos objetivos se conocen, otros permanecen arcanos.

### Conclusiones.

Como vemos, bajo el término “productividad” se esconden, nunca mejor dicho, diferentes realidades. Pero podemos extraer tres primeras conclusiones:

□ Existe un abundante número de programas denominados productividad que **NO HAN SIDO NEGOCIADOS**

con la representación sindical, en contra de lo que establece la normativa básica.

□ Buena parte de los programas denominados productividad, fuera del Área de Seguridad, no son sino simples **AMPLIACIONES DE JORNADA LABORAL**, violentando el sentido que confieren al término tanto las leyes de aplicación como la literatura especializada.

□ En contra de lo establecido en nuestra Ordenanza de Transparencia, **LAS PRODUCTIVIDADES SON OPACAS**

para la ciudadanía, la representación sindical y el conjunto de la plantilla municipal.

Los presupuestos municipales para el ejercicio 2017 contemplan la friolera asignación de **59 millones de euros**

dedicados a programas denominados “productividad”, es decir, **cerca del 6% de nuestra masa salarial.**

Parece llegado el momento, en el marco de la negociación de un nuevo Acuerdo-Convenio, de que los actuales gestores entiendan imprescindible acabar con esta práctica y se avengan, primero a debatir con nosotros seriamente sobre este asunto (no con el descuido argumental y la ausencia de datos con que pretenden hacerlo en la Mesa de Negociación del Acuerdo-Convenio), y después que reconozcan el derecho a negociar tan ingente cantidad económica de nuestra masa salarial, tan desigual y arbitraria en su distribución.