



DISTRIBUCIÓN PRODUCTIVIDAD POR DESEMPEÑO

EJERCICIOS 2014 Y 2015

INTERVENCIÓN GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Como ya se ha manifestado en estudios anteriores, la Subdirección de Recursos Humanos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, hace entrega a la Junta de Personal de Madrid, de listados mensuales en formato pdf, que contienen información sobre las cantidades percibidas en concepto de productividad por los funcionarios del Ministerio en Madrid.

Pese a las reiteradas peticiones de la Junta de Personal para que se remita la información en los formatos ofimáticos comunes que se utilizan en cualquier centro de trabajo, se nos sigue remitiendo con un formato que imposibilita hacer cualquier tipo de estudio o comparativa, de tal manera que no sólo no facilita su tratamiento sino que parece impedir su análisis.

A esto se añade que las remisiones de los listados en ocasiones se realiza de forma tardía no habiendo sido facilitado, por ejemplo, un trimestre tan sensible como es el último de 2015 hasta bien entrado el mes de febrero de 2016.

Además, en cada remisión de los archivos se nos recuerda el carácter reservado y personal de los datos que se entregan, siendo los distintos miembros de la Junta o de las Secciones sindicales integrantes de la misma, los responsables de la inadecuada utilización que pueda realizarse de la información obtenida.

Conviene destacar que el estudio se circunscribe a los importes asignados en concepto de productividad por desempeño. Cualquier otra cantidad asignada por labores extraordinarias u otros conceptos no ha sido facilitada. Por ejemplo, las cantidades o “nominillas” distribuidas en enero de 2016, imputadas a retribuciones de diciembre de 2015, no figuran ni en los listados facilitados de diciembre de 2015 ni en los de enero de 2016.

A pesar de todos los impedimentos, desde GESTHA seguiremos trabajando para que, en la medida de lo posible, tengáis toda la información de este concepto retributivo tan opaco como es la productividad por desempeño.

1. Evaluación del Desempeño.

1.1 Consideraciones Previas.

El Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 20, expone respecto a la evaluación del desempeño lo siguiente:

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño **es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento** o el logro de resultados.

2. Los sistemas de **evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación** y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.
3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.
4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.
5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

Por otra parte, el artículo 22 en su punto 3, referido a las retribuciones de los funcionarios, establece que *“Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.”*

Asimismo, el artículo 24, en su apartado c, determina que uno de los factores para determinar las retribuciones complementarias es el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

Además, las sucesivas leyes de presupuestos del estado, relativo a las retribuciones de los funcionarios del estado, disponen que el complemento de productividad retribuirá **el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa** con que se

desempeñen los puestos de trabajo. **La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.** En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

1.2 ¿Cómo se están aplicando estos preceptos legales en el ámbito de la IGAE?

Pese a las reiteradas peticiones no se nos ha querido facilitar la información al respecto.

Existen aspectos que son evidentes. Por ejemplo, una parte de la productividad va ligada a la realización de jornada laboral de mañana y tarde, que además parece que implica el estatus de especial dedicación al que se refiere el apartado 4 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, que dicta instrucciones sobre la jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado. Es decir, 40 horas semanales con jornada de mañana y tarde.

Sin poder concretar el ámbito y extensión de su aplicación, sí estamos en disposición de afirmar que en algunas subdirecciones se evalúa el desempeño de la siguiente manera:

En función del puesto asignado y el nivel de complemento de destino, se propone un baremo teórico de productividad. La suma de las cantidades teóricas compondría el importe disponible en concepto de productividad de la unidad. Cada puesto es evaluado mediante los siguientes criterios:

1. Eficacia y calidad de las actuaciones y tareas.
 - 1.1 Volumen de actuaciones desarrolladas en relación con el trabajo que se le encomienda.
 - 1.2 Tiempo de realización de las actuaciones y tareas.
 - 1.3 Interés por conseguir los resultados propios, o del personal dependiente, con precisión, exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado.
2. Interés, iniciativa y colaboración en la realización del trabajo.
 - 2.1 Actitud positiva para adaptarse a nuevas tareas y/o actividades de trabajo.
 - 2.2 Capacidad de adaptación del horario al servicio cuando la situación lo requiere.
 - 2.3 Nivel de responsabilidad en la unidad, capacidad de liderazgo (subgrupo A1) / Capacidad de solución de problemas en la realización del trabajo (subgrupo A2, C1,C2)

- 2.4 Comportamiento en la unidad (jefes, compañeros, subordinados).
- 2.5 Grado de conocimiento necesario para el desarrollo de su trabajo, así como la actitud e interés que demuestra por aumentar y poner al día sus conocimientos.
- 2.6 Distribución eficaz de las tareas a realizar, empelando de forma racional tiempo y esfuerzo.

Estos criterios son valorados de uno a cuatro con la siguiente equivalencia:

- 1 Inexistente o muy por debajo de la media.
- 2 Regular, ligeramente por debajo de la media.
- 3 Satisfactorio, buen nivel, ligeramente por encima de la media.
- 4 Excelente, muy por encima de la media.

Con el resultado de las puntuaciones obtenidas se hace una ponderación que se aplica a la bolsa global asignada y una vez descontadas las posibles incidencias (enfermedad, asuntos propios, etc.) del periodo evaluado se determina la cantidad a percibir.

Para poder tener derecho a la percepción de productividad la puntuación obtenida en la valoración efectuada debe ser superior a 12 puntos.

Se debe insistir en que no se ha facilitado el grado de implantación de estos criterios, tanto a nivel temporal como por centros. Tampoco se ha indicado si estas valoraciones se enmarcan dentro de una evaluación de consecución de objetivos tanto del centro directivo como de la subdirección correspondiente.

En todo caso, y sin ahondar en su análisis, es patente el alto grado de subjetividad que conlleva así como la paradoja resultante de que, un centro que tenga infradotación de efectivos (ya sea por falta de efectivos permanente o bajas temporales), no solo recibe proporcionalmente mayor carga de trabajo, sino que dispone de menor bolsa de productividad ya que, la misma, se dota en función del número de personas y el nivel de destino de las mismas.

Otros factores que parecen ligados a la recepción de productividad es la realización de auditorías de fondos comunitarios, cambios en el régimen de control ejercido como es la implantación de la función interventora previa, realización de labores de auxilio judicial, etc.

A falta de mayor información, parece evidente que la evaluación del desempeño se está realizando con una manifiesta falta de transparencia, objetividad e imparcialidad contraviniendo con ello lo dispuesto en la normativa citada anteriormente y los principios básicos que inspiran la normativa reguladora del sector público.

1.3 Nuestra propuesta

Desde Gestha defendemos que, la asignación de las retribuciones complementarias basadas, en el grado de interés, iniciativa o esfuerzo (complemento de productividad) con que el funcionario desempeña su trabajo y los resultados obtenidos, debe realizarse de forma:

- **Transparente.** Tanto a priori, es decir, qué aspectos son los que se van a valorar para que el empleado pueda saber qué objetivos y resultados se esperan de él para que pueda dirigir sus esfuerzos a los mismos, como a posteriori, saber qué valoración se ha obtenido. Todo ello permite por un lado, eliminar posibles imparcialidades y por otro, al empleado, corregir su desarrollo del trabajo para la óptima consecución de los objetivos.
- **Objetiva.** A pesar de la dificultad que entraña la realización de valoraciones de trabajos altamente cualificados, como suele ser el carácter de las actuaciones realizadas en el ámbito de la IGAE, se debe realizar un esfuerzo en la objetivación de las valoraciones realizadas. De este modo, se posibilita una mejor medición de resultados obtenidos y, por lo tanto, un menor grado de discrecionalidad a la hora de la asignación de las retribuciones complementarias.
- **Imparcial.** Aplicando los dos criterios anteriores, la imparcialidad sería la consecuencia lógica. Además de la negociación con los sindicatos de los criterios de valoración, la valoración realizada por más de una persona y no solo por el superior jerárquico, o la valoración bidireccional, es decir, valoración por el resto de los empleados las labores de dirección y liderazgo ejercidas por los responsables de unidad, sin duda añadirían elementos para que las valoraciones fueran imparciales.

2. Distribución importes productividad ejercicios 2014 y 2015

Durante los ejercicios 2014 y 2015, en la IGAE, se ha distribuido en concepto de productividad **19.836.701,00 €** correspondiendo **9.988.734,00 €** para un total de 1.524 perceptores¹ en 2014 y **9.847.967,00 €** para un total de 1.537 perceptores en 2015. Esto nos ofrece una media de 6.554,29 € por perceptor para 2014 y de 6.407,26 € por perceptor para 2015.

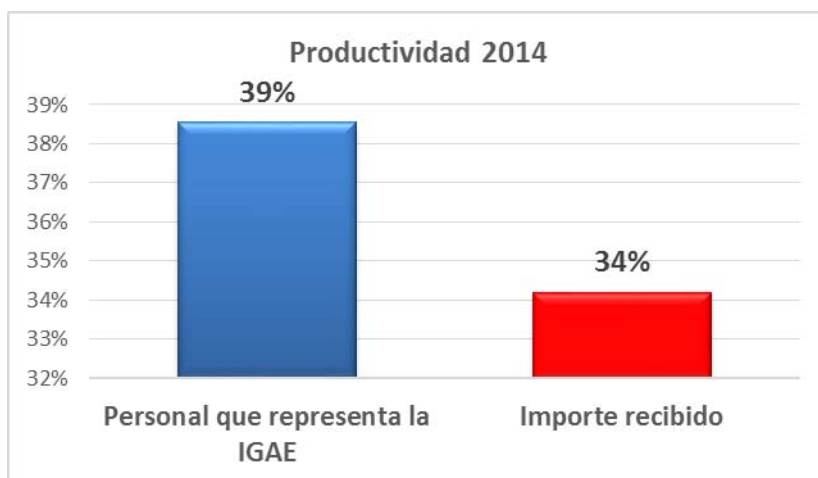
Esas mismas magnitudes en el ámbito del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (MINHAP) ascienden a **60.096.108,00 €** correspondiendo al ejercicio 2014 **29.208.060,00 €** para 3.953 perceptores y, en el ejercicio 2015, **30.888.048,00 €** para 4.693 perceptores. Las medias

¹ Posteriormente, al clasificar los perceptores por grupos y niveles, las cifras de totales varían, esto es debido a que un mismo perceptor puede pertenecer a varios grupos y/o niveles durante el periodo analizado.

resultantes en el MINHAP son; 7.388,83 € por perceptor en 2014, 6.581,73 € por perceptor en 2015².

	IGAE			MINHAP		
	Importe	Perceptores	Media Anual	Importe	Perceptores	Media Anual
2014	9.988.734,00 €	1.524	6.554,29 €	29.208.060,00 €	3.953	7.388,83 €
2015	9.847.967,00 €	1.537	6.407,27 €	30.888.048,00 €	4.693	6.581,73 €

Tal y como anuncian las medias, la IGAE recibe un importe proporcional con respecto al personal que representa en el MINHAP, es decir, los perceptores representan 33,04% del personal del MINHAP y se recibe 33,01%. No obstante, como ya se ha señalado, los datos están sesgados por la incorporación de diversos Centros Directivos en el último trimestre de 2015. Si atendemos únicamente al ejercicio 2014, donde no se produjo ninguna variación significativa, vemos que la IGAE, que representa 38,55% del personal del MINHAP, percibe solamente el 34,20%. Esto se traduce en, que si atendemos únicamente al número de perceptores, la IGAE debería de haber dispuesto de **1.271.848,71 €** más en este ejercicio.



En términos de subgrupo, tanto 2014 como 2015 presentan una estructura similar en el reparto de las cantidades. El subgrupo A1 percibió algo menos del 42% de las cantidades disponibles sin llegar a representar el 20% del total de perceptores. Evidentemente esta desproporción recae sobre el resto de los subgrupos siendo el C1 el más perjudicado.

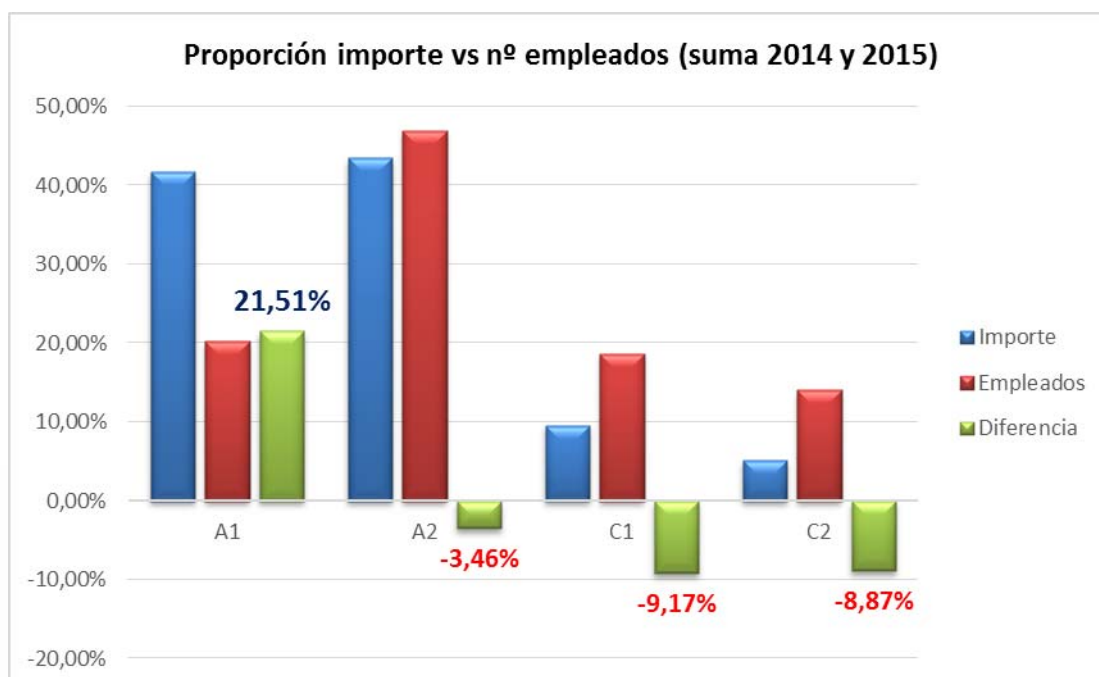
² Sobre las cifras del MINHAP y las diferencias con 2015, hay que tener en cuenta en el último trimestre de 2015 figuran en los listados nuevos Centros Directivos tales como la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, La D.G. de Coordinación de Competencias con las Comunidades, etc. De ahí el aumento de número de perceptores en 2015 y el descenso del importe medio.

2014

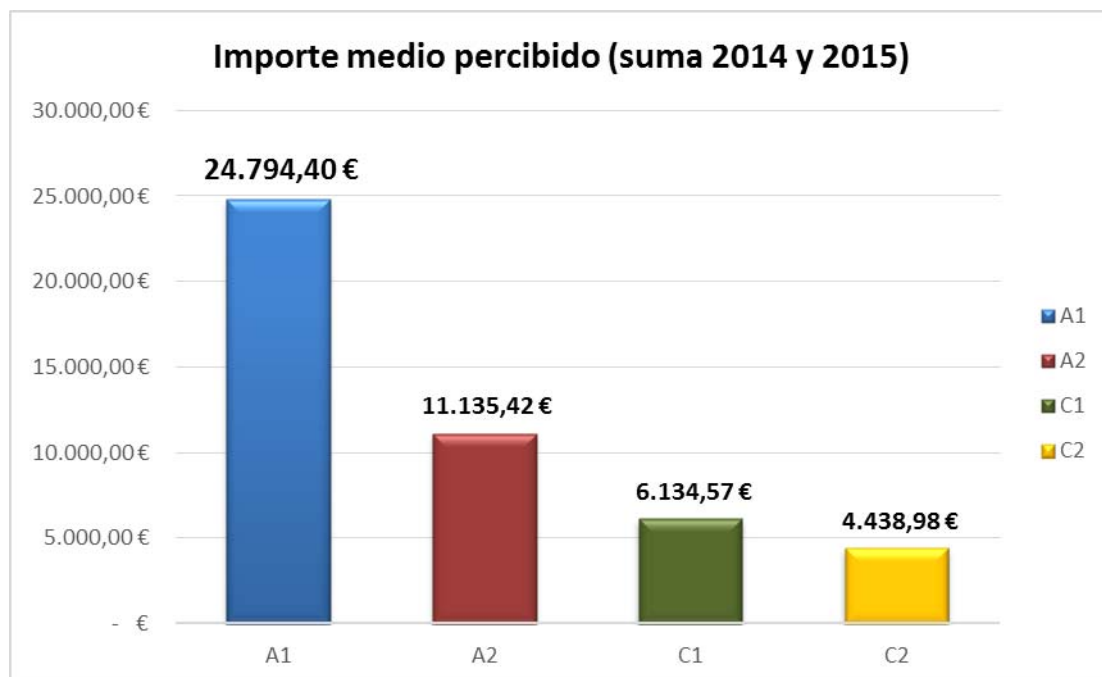
Subgrupo	Importe percibido	%	Número perceptores	%	Media
A1	4.147.094,00 €	41,52%	297	19,37%	13.963,28 €
A2	4.360.059,00 €	43,65%	724	47,23%	6.022,18 €
C1	967.650,00 €	9,69%	297	19,37%	3.258,08 €
C2	513.931,00 €	5,15%	215	14,02%	2.390,38 €
Total	9.988.734,00 €	100,00%	1533	100,00%	

2015

Subgrupo	Importe percibido	%	Número perceptores	%	Media
A1	4.134.234,00 €	41,98%	306	19,77%	13.510,57 €
A2	4.269.888,00 €	43,36%	740	47,80%	5.770,12 €
C1	927.933,00 €	9,42%	287	18,54%	3.233,22 €
C2	515.912,00 €	5,24%	215	13,89%	2.399,59 €
Total	9.847.967,00 €	100,00%	1548	100,00%	



Evidentemente, los importes medios reflejan la desproporción retributiva existente entre el número de perceptores y el importe destinado a cada grupo.



Si bien, el importe a distribuir ha sido prácticamente igual en los dos ejercicios, cabe destacar que el esfuerzo realizado en el ejercicio 2015 para asumir la reducción del importe disponible respecto a 2014 no ha sido proporcional entre los diferentes subgrupos.

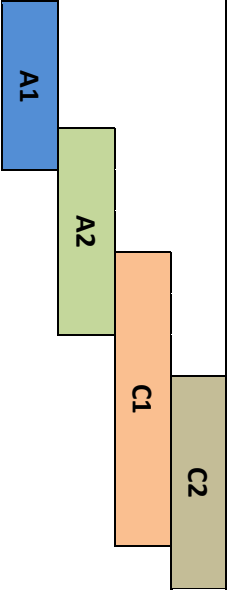
Efectivamente, de los 140.767,00 € menos de los que se dispuso en 2015, 90.171,00 € (un 2,07 % respecto 2014) se detrajeron de las cantidades destinadas al Subgrupo A2 pese a que la plantilla se incrementó en 16 empleados. No ocurre lo mismo con respecto al subgrupo A1 en el que, si bien es cierto que el número de empleados aumento en 9, las cantidades asignadas se redujeron 12.860,00 €, lo que supuso una reducción de apenas el 0,31% respecto a 2014.

Subgrupo	Diferencia respecto 2014	Variación en %	Variación empleados respecto 2014	Variación en %
A1	- 12.860,00 €	-0,31%	9	3,0%
A2	- 90.171,00 €	-2,07%	16	2,2%
C1	- 39.717,00 €	-4,10%	- 10	-3,4%
C2	1.981,00 €	0,39%	-	-
Total	- 140.767,00 €		15	

El mismo análisis realizado anteriormente, si se efectúa sobre los niveles, refleja de forma más clara la desproporción existente. Si comparamos el porcentaje de retribución asignada en función del personal que representa cada nivel, se observa que los niveles 30 presentan una diferencia en torno al 12,5%, esta diferencia disminuye en torno a 7,5 puntos para el nivel 29.

La diferencia entre el porcentaje de retribución percibida y porcentaje de personal que representa cada nivel deja de ser positiva a partir del nivel 26, acentuándose las diferencias en los niveles 22, 20 y 18 que son los que soportan mayores niveles de desigualdad superando, con carácter general el 5%.

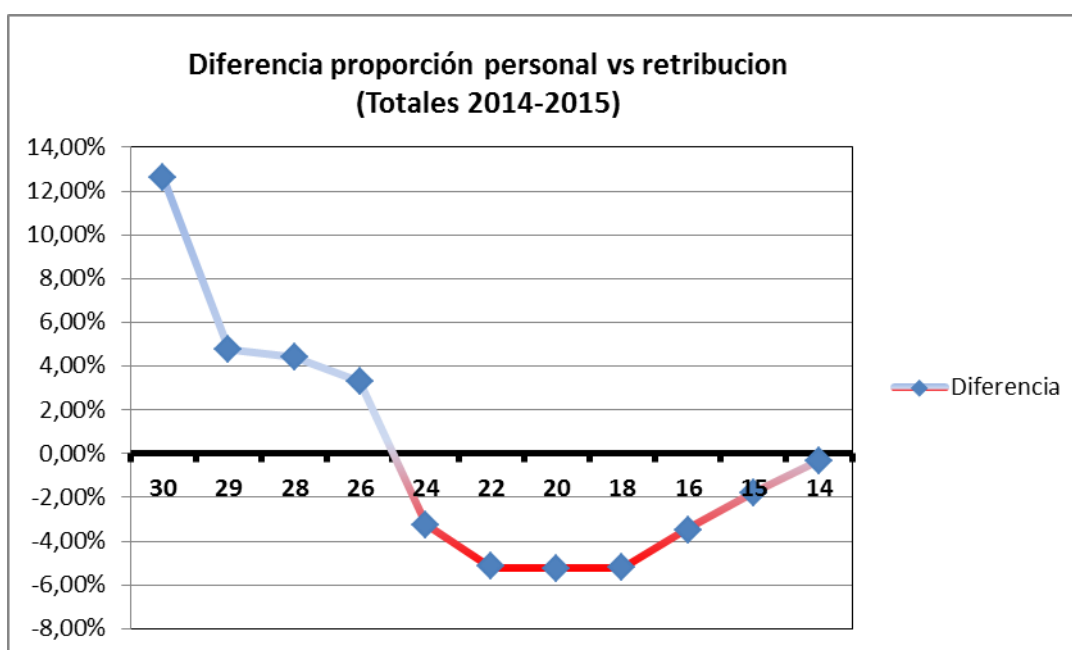
Cuadro 2014



Nivel	Importe	Porcentaje	Empleados	Porcentaje	Diferencia	Media
30	1.757.186,00 €	17,59%	84	5,18%	12,42%	20.918,88 €
29	966.343,00 €	9,67%	72	4,44%	5,24%	13.421,43 €
28	1.271.959,00 €	12,73%	133	8,19%	4,54%	9.563,60 €
26	3.021.672,00 €	30,25%	454	27,97%	2,28%	6.655,67 €
25	17.322,00 €	0,17%	4	0,25%	-0,07%	4.330,50 €
24	1.310.618,00 €	13,12%	270	16,64%	-3,51%	4.854,14 €
22	560.026,00 €	5,61%	177	10,91%	-5,30%	3.163,99 €
20	364.108,00 €	3,65%	127	7,83%	-4,18%	2.866,99 €
19	3.681,00 €	0,04%	1	0,06%	-0,02%	3.681,00 €
18	306.342,00 €	3,07%	134	8,26%	-5,19%	2.286,13 €
17	15.224,00 €	0,15%	6	0,37%	-0,22%	2.537,33 €
16	149.102,00 €	1,49%	81	4,99%	-3,50%	1.840,77 €
15	231.366,00 €	2,32%	70	4,31%	-2,00%	3.305,23 €
14	13.785,00 €	0,14%	10	0,62%	-0,48%	1.378,50 €
	9.988.734,00 €	100,00%	1623	100,00%		6.154,49 €

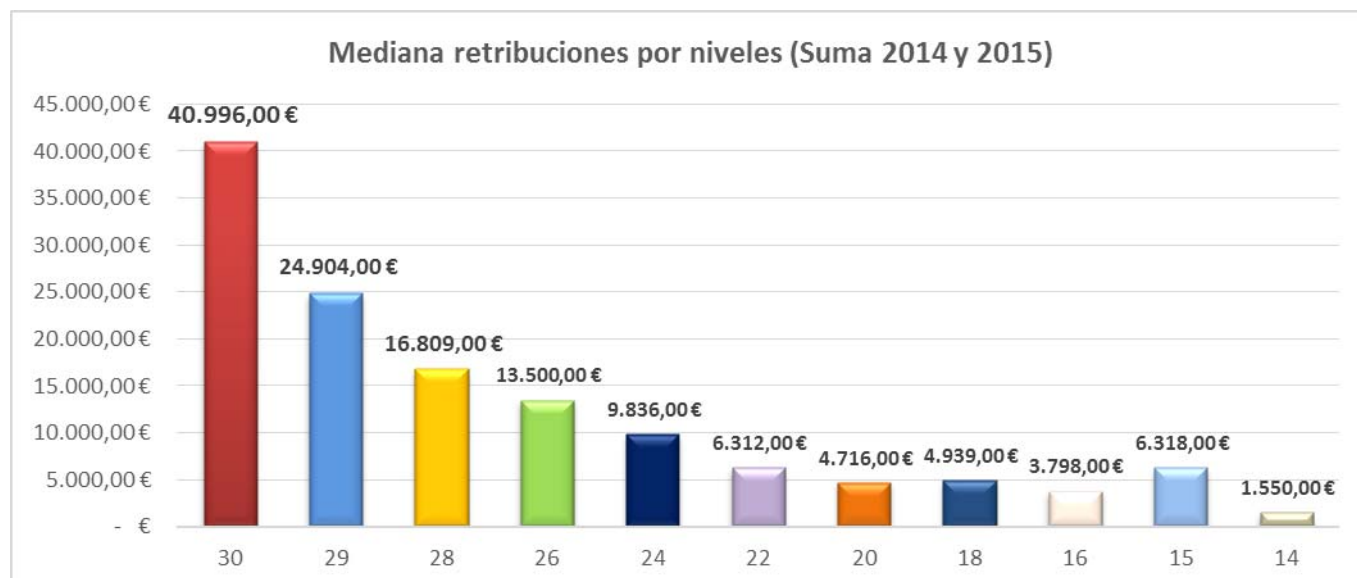
Cuadro 2015

	Nivel	Importe	Porcentaje	Empleados	Porcentaje	Diferencia	Media
A1 A2 C1 C2	30	1.755.436,00 €	17,83%	84	5,11%	12,72%	20.898,05 €
	29	935.770,00 €	9,50%	72	4,38%	5,12%	12.996,81 €
	28	1.339.003,00 €	13,60%	145	8,82%	4,78%	9.234,50 €
	26	2.973.473,00 €	30,19%	472	28,71%	1,48%	6.299,73 €
	25	17.595,00 €	0,18%	6	0,36%	-0,19%	2.932,50 €
	24	1.247.411,00 €	12,67%	266	16,18%	-3,51%	4.689,52 €
	22	502.303,00 €	5,10%	155	9,43%	-4,33%	3.240,66 €
	20	351.302,00 €	3,57%	143	8,70%	-5,13%	2.456,66 €
	19	3.768,00 €	0,04%	1	0,06%	-0,02%	3.768,00 €
	18	300.936,00 €	3,06%	136	8,27%	-5,22%	2.212,76 €
	17	14.080,00 €	0,14%	4	0,24%	-0,10%	3.520,00 €
	16	154.668,00 €	1,57%	83	5,05%	-3,48%	1.863,47 €
	15	242.793,00 €	2,47%	70	4,26%	-1,79%	3.468,47 €
	14	9.429,00 €	0,10%	7	0,43%	-0,33%	1.347,00 €
		9.847.967,00 €	100,00%	1644	100,00%		5.990,25 €



Al igual que con los subgrupos, los valores totales por nivel también refleja la gran diferencia retributiva existente. En este caso utilizaremos como medida la mediana. Explicado de una manera sencilla, la mediana es la variable que presenta el mismo número de datos tanto superiores como inferiores. Esto quiere decir que el conjunto de datos iguales o menores que la mediana supondrán el 50% de los datos, mientras que los datos mayores representarán el 50% restante.

Los importes hablan por sí mismos:

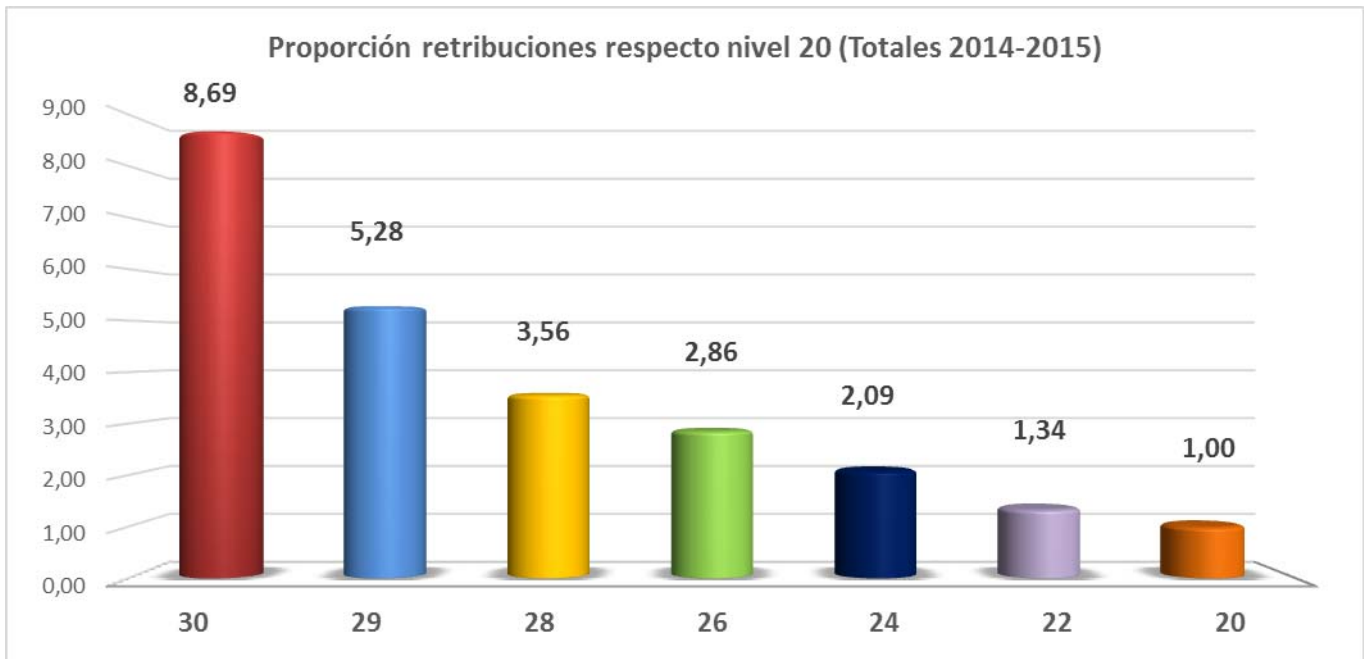


Los datos del gráfico anterior implican que un nivel 30 ha recibido en concepto de productividad que supuestamente remunera “*el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo*” tres veces más que un nivel 26, más de cuatro veces que un nivel 24, seis veces y media más que un nivel 22 y más de 8 veces y media que un nivel 20.

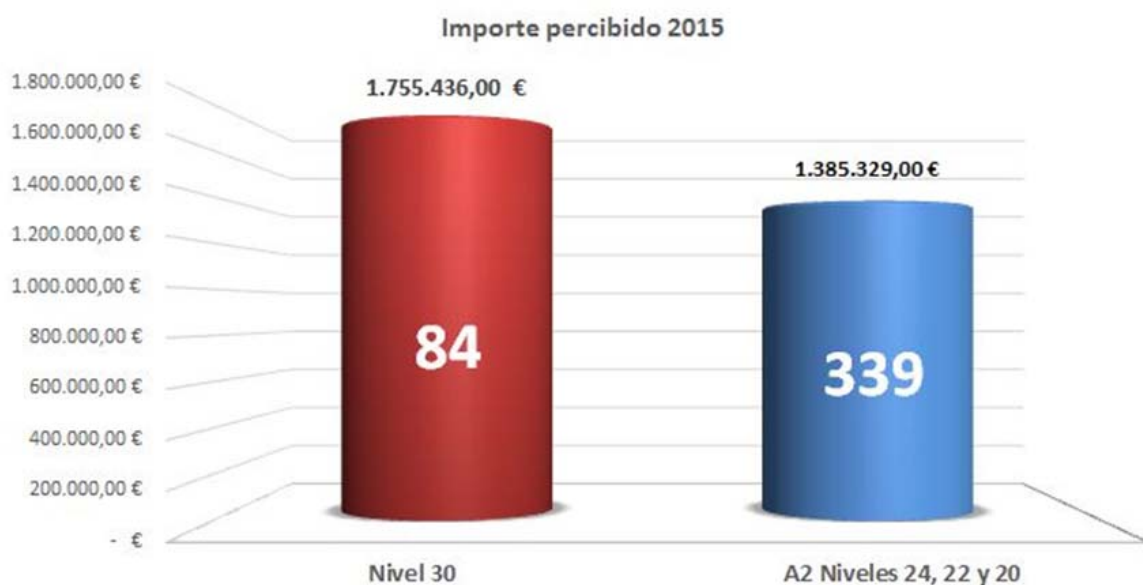
Otra manera de expresarlo sería que, según las retribuciones asignadas, un nivel 30 es más productivo y contribuye más a la consecución de objetivos que un equipo compuesto de un nivel 26, dos niveles 24 y un nivel 22 ya que, aun así, sobrarían más de 1.500 euros.

Retribuciones 2014 y 2015.

Nivel	Importe	Proporción con el nivel 20	Proporción con el nivel inmediatamente inferior
30	40.996,00 €	8,69	1,65
29	24.904,00 €	5,28	1,48
28	16.809,00 €	3,56	1,25
26	13.500,00 €	2,86	1,37
24	9.836,00 €	2,09	1,56
22	6.312,00 €	1,34	1,34
20	4.716,00 €	1,00	-



Un aspecto interesante que resulta del análisis de los datos y que refleja la asimetría de las retribuciones, resulta de comparar los importes otorgados a los niveles 30 con los de los niveles 20, 22 y 24 del subgrupo A2. De esta comparativa se obtiene que 84 empleados perciben más que todos los niveles 24, 22 y 20 del subgrupo A2 (concretamente 370.107,00 € más) y que, del importe sobrante, se podría remunerar, por ejemplo, a 79 niveles 24.



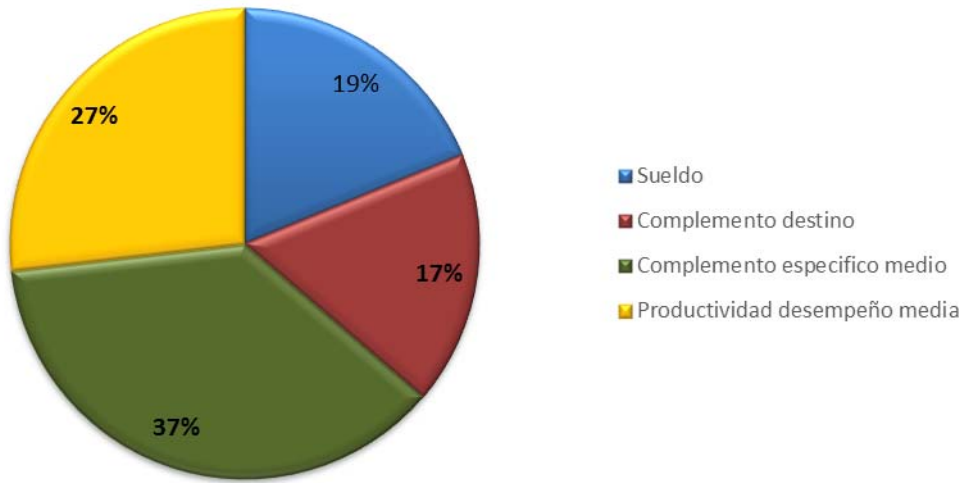
Otro aspecto destacable, es que este concepto retributivo es de los que presenta mas desigualdad con respecto a las retribuciones de los niveles inferiores. Efectivamente, con datos del ejercicio 2015, si comparamos la proporción del complemento de destino de un nivel 30 con el de un nivel 20, se observa que representa un 220%, o lo que es lo mismo, 2,2 veces. La misma operación realizada con un concepto retributivo tan desproporcionado como es el complemento específico, nos arroja una cifra del 663%. Todo ello frente al 851% que indican las cantidades repartidas por desempeño. Esto denota el gran grado de subjetividad y discrecionalidad existente, ya que, las cifras indican que las cantidades se asignan de forma sesgada con respecto a los otros conceptos retributivos.

Retribuciones Medias 2015

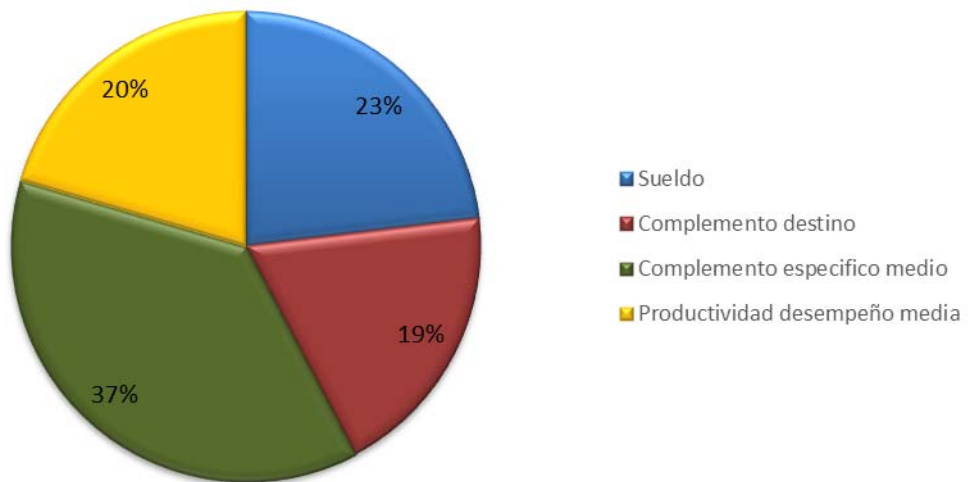
	Nivel complemento de destino	Sueldo	% nivel 20	Complemento destino	% nivel 20	Complemento específico medio	% nivel 20	Productividad desempeño media	% nivel 20	total
A1	30	14.677,32 €	114%	13.562,50 €	220%	28.782,03 €	663%	20.898,05 €	851%	77.919,90 €
	29	14.677,32 €	114%	12.165,02 €	198%	23.675,23 €	545%	12.996,81 €	529%	63.514,37 €
	28	14.677,32 €	114%	11.653,00 €	189%	21.542,80 €	496%	9.234,50 €	376%	57.107,62 €
	26	14.677,32 €	114%	9.774,80 €	159%	12.939,61 €	298%	6.299,73 €	256%	43.691,46 €
A2	26	12.906,52 €	100%	9.774,80 €	159%	12.939,61 €	298%	6.299,73 €	256%	41.920,66 €
	24	12.906,52 €	100%	8.160,88 €	133%	6.555,32 €	151%	4.689,52 €	191%	32.312,23 €
	22	12.906,52 €	100%	7.137,76 €	116%	5.512,32 €	127%	3.240,66 €	132%	28.797,26 €
	20	12.906,52 €	100%	6.155,80 €	100%	4.341,35 €	100%	2.456,66 €	100%	25.860,32 €

Refuerza la conclusión anterior, el examen por nivel del peso porcentual que tiene el complemento de productividad por desempeño en las retribuciones totales anuales. Mientras que desde el nivel 20 al 26, la productividad por desempeño representa entre el 9% y el 15% de las retribuciones totales anuales, en el nivel 29 representa el 20%, y en el nivel 30 asciende hasta el 27%.

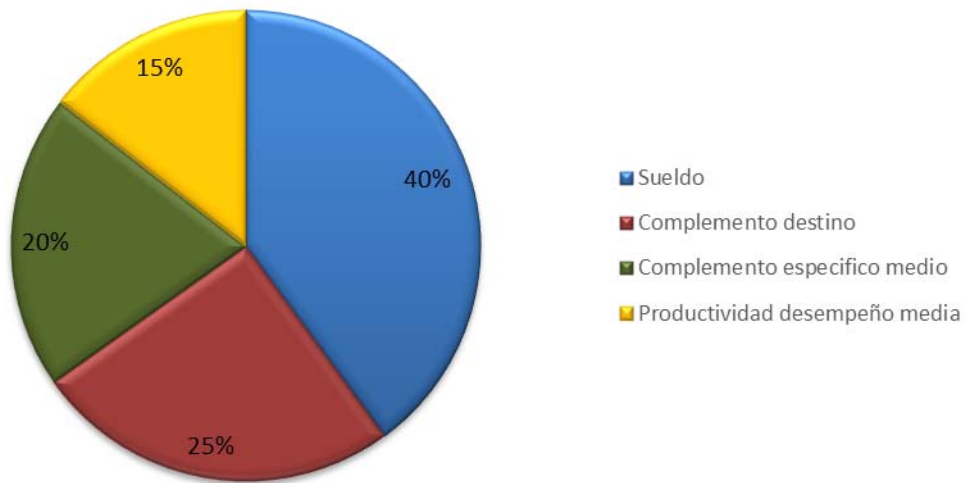
Distribución retribucion media nivel 30



Distribución retribucion media nivel 29



Distribución retribucion media nivel 24



Respecto al flujo monetario, se observan 4 hitos o puntas de remuneración y una distribución homogénea el resto de los meses. En el 2014 los meses de mayor remuneración fueron abril, agosto, noviembre y, en menor medida diciembre. 2015 presenta un patrón similar, salvo que se sustituye el mes de abril por marzo.

2014

Nivel	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
30	4,43%	4,52%	4,88%	17,04%	5,41%	5,74%	5,70%	16,56%	5,62%	5,68%	15,52%	8,90%
29	4,89%	4,75%	4,93%	17,57%	5,20%	4,93%	5,19%	17,45%	5,18%	4,95%	17,75%	7,22%
28	4,86%	5,01%	5,19%	16,03%	5,31%	5,20%	5,14%	17,41%	5,40%	5,23%	18,21%	7,02%
26	5,68%	5,77%	6,07%	12,75%	6,17%	6,15%	6,15%	13,88%	6,22%	6,14%	16,48%	8,52%
24	6,27%	6,44%	6,37%	11,26%	6,76%	6,73%	6,87%	12,76%	6,87%	6,77%	14,86%	8,05%
22	7,47%	7,40%	8,01%	10,74%	7,10%	7,14%	7,13%	10,26%	6,27%	6,45%	13,55%	8,49%
20	6,87%	6,93%	7,01%	10,36%	7,36%	7,70%	7,75%	10,69%	7,70%	7,27%	11,64%	8,72%
18	6,95%	7,14%	7,38%	9,98%	7,16%	7,30%	7,15%	10,30%	7,13%	7,27%	12,75%	9,48%
16	7,21%	7,01%	6,42%	8,18%	6,67%	7,15%	7,67%	10,23%	7,95%	8,62%	13,65%	9,26%
15	5,46%	5,74%	5,67%	12,95%	6,12%	6,02%	6,01%	14,72%	6,21%	6,26%	16,17%	8,67%
14	8,38%	8,38%	8,38%	12,10%	8,89%	8,89%	6,35%	9,10%	6,80%	6,35%	11,37%	5,03%

Destaca el alto porcentaje que representan los meses puntuales en las retribuciones totales anuales de los niveles superiores. Esto indica, que las grandes diferencias de retribución, con respecto al resto de personal, se gestan en los meses en los que se abonan el cumplimiento de los “objetivos”.

2015

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
30	6,01%	5,85%	15,03%	5,77%	5,97%	6,07%	5,97%	15,65%	5,97%	5,96%	15,76%	5,98%
29	5,02%	4,98%	17,66%	4,75%	4,83%	4,89%	4,93%	17,57%	5,17%	5,11%	18,09%	7,01%
28	5,01%	4,83%	17,49%	5,34%	5,23%	5,17%	5,06%	17,02%	4,97%	5,01%	17,29%	7,58%
26	6,16%	5,91%	13,39%	5,83%	5,97%	5,98%	6,01%	13,59%	6,26%	6,13%	14,41%	10,35%
24	7,08%	6,67%	12,81%	6,67%	6,64%	6,48%	6,43%	12,14%	6,38%	6,18%	12,04%	10,48%
22	7,66%	7,24%	12,21%	7,35%	7,29%	7,13%	6,53%	10,43%	6,47%	6,35%	11,76%	9,56%
20	7,85%	7,11%	10,02%	6,83%	6,93%	7,02%	6,98%	9,96%	6,72%	6,64%	10,42%	13,54%
18	7,46%	6,88%	10,09%	6,92%	7,48%	7,31%	7,16%	10,57%	6,93%	7,05%	11,15%	10,97%
16	8,32%	7,17%	10,30%	8,00%	7,74%	7,39%	7,42%	10,11%	7,55%	7,02%	9,43%	9,56%
15	5,79%	5,81%	14,56%	5,95%	5,96%	5,85%	5,82%	14,47%	5,82%	5,89%	14,38%	9,70%
14	7,42%	7,00%	10,99%	8,75%	7,00%	7,00%	7,00%	10,01%	7,00%	7,00%	9,78%	11,05%

Un aspecto reseñable del ejercicio 2015 ha sido el momento de retribución de los niveles superiores. Dado que los datos indican que las retribuciones medias de estos niveles no han descendido, o lo han hecho mínimamente, a pesar del aumento de perceptores medios y la disminución del crédito, parece que se ha procedido a asegurar las cantidades destinadas a estos niveles y que, en diciembre, se ha intentado maquillar las cantidades del resto del personal. Conviene recordar a este respecto que, a finales del ejercicio anterior, Gestha mantuvo una reunión con la Subdirección General de Organización, Planificación y Gestión de Recursos, con el soporte documental de los correos remitidos por multitud de compañeros, en la que se indicó que la disminución de retribuciones en noviembre había sido generalizada.

Productividad tipo 1er semestre 2015

Nivel	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio
30	1.075,00 €	1.065,00 €	3.572,00 €	1.065,00 €	1.064,00 €	1.063,00 €
29	836,00 €	788,00 €	2.958,50 €	787,00 €	787,00 €	786,00 €
28	555,00 €	523,00 €	1.936,50 €	522,00 €	522,00 €	521,00 €
26	427,00 €	402,00 €	947,50 €	402,00 €	402,00 €	402,00 €
24	357,00 €	336,00 €	680,00 €	336,00 €	336,00 €	336,00 €
22	303,00 €	285,00 €	395,00 €	285,00 €	285,00 €	285,00 €
20	303,00 €	285,00 €	369,00 €	285,00 €	285,00 €	285,00 €

Productividad tipo 2º semestre 2015

Nivel	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
30	1.063,00 €	3.580,50 €	1.065,00 €	1.065,00 €	3.606,00 €	1.065,00 €
29	786,00 €	2.944,00 €	788,00 €	788,00 €	2.978,50 €	1.002,00 €
28	521,00 €	1.940,50 €	523,00 €	523,00 €	2.034,50 €	800,00 €
26	402,00 €	957,00 €	402,00 €	402,00 €	984,50 €	662,00 €
24	336,00 €	677,50 €	336,00 €	336,00 €	683,50 €	547,50 €
22	285,00 €	392,00 €	285,00 €	285,00 €	457,00 €	335,00 €
20	285,00 €	380,00 €	285,00 €	285,00 €	374,00 €	385,00 €

Nos queda simplemente destacar el gran recorrido existente entre los importes asignados incluso en los mismos niveles. Esto es un nuevo indicador de la gran subjetividad existente a la hora de asignar las cantidades.

Nivel	2014		2015	
	Promedio 5 superiores	Promedio 5 inferiores	Promedio 5 superiores	Promedio 5 inferiores
30	34.854,80 €	17.081,00 €	31.599,80 €	16.440,20 €
29	24.355,20 €	12.360,60 €	24.536,60 €	12.586,00 €
28	17.643,20 €	7.032,20 €	18.063,60 €	7.222,40 €
26	12.442,00 €	5.373,80 €	12.934,60 €	5.221,40 €
24	10.122,00 €	4.001,60 €	10.493,20 €	4.289,80 €
22	7.329,20 €	2.673,00 €	8.099,60 €	2.690,20 €
20	5.688,20 €	2.886,20 €	5.206,00 €	3.363,60 €

3. Conclusiones

- La IGAE está incumpliendo las disposiciones normativas que regulan la evaluación del desempeño, ya que en ningún caso la misma se realiza con criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y de no discriminación.
- Un ejemplo de falta de transparencia son las cantidades o “nominillas” distribuidas en enero de 2016 imputadas a retribuciones de diciembre de 2015 que no figuran en los listados facilitados de diciembre de 2015 ni en los de enero de 2016.
- Se desconocen los objetivos a conseguir, tanto de las unidades como los esperados de los propios empleados, por lo que difícilmente el personal podrá orientar su esfuerzo a la consecución de los mismos.
- Se desconocen los sistemas de evaluación del desempeño y, los que se conocen, se basan en criterios totalmente subjetivos. Del sistema conocido, destaca la paradoja resultante de

que un centro que tenga infradotación de efectivos (ya sea por falta de efectivos permanente o bajas temporales), no solo recibe proporcionalmente mayor carga de trabajo, si no que dispone de menor bolsa de productividad ya que, la misma, se dota en función del número de personas y el nivel de destino de las mismas.

- La IGAE percibe menor dotación económica global en relación con el porcentaje de número de personal que representa en el Ministerio. Esto se traduce en, que si atendemos únicamente al número de perceptores, la IGAE debería de haber dispuesto de 1.271.848,71 € más en el ejercicio 2015.
- En términos de subgrupo, tanto 2014 como 2015 presentan una estructura similar en el reparto de las cantidades. El subgrupo A1 percibió algo menos del 42% de las cantidades disponibles sin llegar a representar el 20% del total de perceptores. Esto se traduce en que el importe medio percibido en dos años por el subgrupo A1 (24.794,4 €) representa el 222% del importe recibido por el subgrupo A2 (11.135,42 €)
- La desproporción observada en el punto anterior, se acentúa aún más si la comparativa se realiza por niveles. Destacando que los niveles 30, que apenas representan poco más del 5% del personal, perciben casi un 18% de las cantidades. Los niveles más perjudicados en relación al porcentaje de personal que representan y las cantidades percibidas son los 22, 20 y 18.
- Los niveles 30 han recibido en concepto de productividad tres veces más que un nivel 26, más de cuatro veces que un nivel 24, seis veces y media más que un nivel 22 y más de 8 veces y media que un nivel 20.

Según las retribuciones asignadas, un nivel 30 es más productivo y contribuye más a la consecución de objetivos que un equipo compuesto de un nivel 26, dos niveles 24 y un nivel 22.

En 2015 los niveles 30 percibieron más que todos los niveles 24, 22 y 20 del subgrupo A2 (concretamente 370.107,00 € más). Del importe sobrante, se podría haber remunerado en términos medios a 79 niveles 24.

- Este concepto retributivo de productividad es de los que presenta más desigualdad con respecto a las retribuciones de los niveles inferiores. Destaca asimismo, que desde el nivel 20 al 26, la productividad por desempeño representa entre el 9% y el 15% de las retribuciones totales anuales, en el nivel 29 representa el 20%, y en el nivel 30 asciende hasta el 27%.
- Respecto al flujo monetario, se observan 4 hitos o puntas de remuneración y una distribución homogénea el resto de los meses. Del examen de los mismos se deduce que

las grandes diferencias de retribución, de los niveles superiores con respecto al resto de personal, se gestan en los meses en los que se abonan el cumplimiento de los “objetivos”.

- El recorrido de los importes asignados dentro de un mismo nivel indica que existe una gran arbitrariedad a la hora de reparto de las retribuciones.

