

**CRITERIOS DISTRIBUCIÓN COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD
EN SECTORES Y SUBSECTORES DE LA ATGC**

1.- Unidades de gestión de la productividad.

En el artículo 9.2 la referida Orden General, se establecen como unidades de gestión de productividad, los Sectores, para el personal no encuadrado en los Subsectores, y los Subsectores de la ATGC.

Se fijan a continuación criterios de referencia de reparto de la productividad a mandos, auxiliares de mando y resto, a fin de homogeneizar su distribución, teniendo en cuenta las inquietudes observadas y las limitaciones del presupuesto en este apartado.

2.- PERCEPCIÓN PRODUCTIVIDAD POR OFICIALES Y SUBOFICIALES JEFES DE UNIDAD Y AUXILIARES DEL MANDO.

Los Sectores y Subsectores, disponen de un gasto de referencia para hacer frente a las diferentes propuestas de cobro de productividad en sus modalidades de E-2 (GIAT), E12 (Ctes Inspectores Tráfico y Jefes funcionales), E-13 (Jefes de Unidad), y E-7.1 (63% CD), E-7.2 (30% CD). Estas últimas están destinadas para proponer al personal perteneciente a su Unidad, que no está encuadrado como posible perceptor para otro tipo de modalidad estructura. Para el caso que nos ocupa, todo el personal del Sector o Subsector que no sea Jefe de Unidad ni pertenezca al GIAT.

Este gasto de referencia se calcula teniendo en cuenta por un lado la cobertura fijada en la Disposición Adicional Quinta, sobre el Catálogo de Puestos de Trabajo, y por otro los importes de las modalidades de Estructural. (% del Complemento de Destino), establecidos en el Anexo II.

No es posible disponer de más gasto de referencia para una modalidad del que viene fijado por la propia Orden General. No obstante los importes por modalidad son traspasables de unas a otras con la limitación de que los perceptores de una de ella no sean inferiores al 75% del porcentaje establecido en la propia Disposición Adicional Quinta.

Por lo tanto es posible, mediante una gestión eficaz del gasto de referencia asignado a cada unidad y teniendo en cuenta el presupuesto actual proponer mensualmente al 88% de los Oficiales y Suboficiales Jefes de Unidad, en la modalidad E12 y E13, y del personal del GIAT, modalidad E2, y al menos al 50% de los Suboficiales Auxiliares de Mando operativos que prestan servicio continuado en carretera, y al 25% de los que lo hacen en funciones burocráticas, en la modalidad E7.2, que cumplan las condiciones para percibir este tipo de productividad.

3.- PORCENTAJES PRODUCTIVIDAD E.7.1 / E.7.2 A RESTO DEL PERSONAL OPERATIVO Y BUROCRÁTICO.

El resto de la bolsa de productividad asignada a cada subsector se distribuirá entre el resto del personal en la modalidad **E.7.2**, y a fin de compensar la mayor penosidad del servicio en carretera, la distribución será equitativa entre el personal perteneciente a Planas Mayores y distintas unidades, con un balance del **80% para personal que presta funciones operativas y 20% para el que desarrolla funciones burocráticas**, aplicando el factor corrector que corresponda según la proporción entre uno y otro personal en la unidad, con el **límite individual de 1 productividad como máximo al trimestre, a fin de que alcance a un mayor número de perceptores**.

5.- BALANCE entre las productividades E71 – E72.

Dadas las restricciones y limitaciones del presupuesto para productividad se abonarán con carácter general por el momento en la modalidad **E7.2** a fin de que alcance a mayor número de perceptores.

En la medida en que las disponibilidades presupuestarias lo permitan en el futuro, se ampliará la percibida por los Suboficiales auxiliares de mando operativos al 66% y los no operativos al 33%, y cuando el número de productividades alcance a un número suficiente de perceptores en la unidad al mes (sobre el 5%), se podrá distinguir gradualmente a los Suboficiales que realicen funciones más importantes con la **E7.1**, para equiparlos a los Suboficiales jefes de Área de Puesto Principal, cuestión a determinar por el Área de RRHH de la Jefatura de la Agrupación a la vista del seguimiento del gasto.

6.- SEGUIMIENTO POR EL AREA DE RRHH.

El seguimiento de las líneas directrices de distribución de la productividad se considera parte fundamental de la acción de mando y por lo tanto procede efectuar un seguimiento por el Área de RRHH donde se refundan los datos y las sugerencias de los jefes de Sector, e informar al mando de la ATGC.

Madrid 12 NOV 2010