

RRHH MODIFICA EL CRITERIO DE CÁMPUTO
DEL INCENTIVO DE PRESENCIA EFECTIVA

TAMBIÉN TENEMOS VIDA PERSONAL Y FAMILIAR, SEÑORA

CAMBIO DE CRITERIO SOBRE EL CÁMPUTO DE INCIDENCIAS

El Departamento de RRHH ha decidido **modificar los criterios de cómputo del incentivo de presencia efectiva** (la llamada «media hora de cortesía»).

Así, desde el pasado 1 de marzo, quienes durante la jornada se ausentan por motivo de **consulta, prueba o tratamiento médico (incidencia I18)** o quienes hacen uso de la **bolsa de conciliación del 5% dentro de la jornada (incidencia I21)** ven cómo el tiempo justificado **no computa ya** para la aplicación del incentivo de presencia efectiva.

UNA DECISIÓN UNILATERAL QUE PENALIZA A LOS MÁS NECESITADOS

El incentivo de presencia efectiva es una figura regulada por Resolución del Director General de la AEAT, dictada a raíz del **Acuerdo sobre Calendario Laboral** suscrito por la Administración con GESTHA y el resto de sindicatos el 5-6-2003.

Sin embargo, cabe preguntarse para qué firma acuerdos la Administración si **tras 20 años de aplicación cambia los criterios** interpretativos de forma unilateral. Sobre todo si es para penalizar a quien tiene un problema de salud o para dejar de computarle media hora (el 6,7% de una jornada de 7,5) a quien utiliza una bolsa del 5% para la conciliación empleando el tiempo -que posteriormente ha de devolver- en atender a sus menores, mayores o discapacitados.

Curiosa forma de velar por la salud y facilitar la conciliación, penalizarlas. Porque el cambio consiste en empeorar el trato dispensado **precisamente a quien tiene más necesidades** (enfermos, embarazadas, trabajadores con necesidades de conciliación -la mayoría de las veces por sufrir una situación que ya por sí es gravosa-...).

LOS TRABAJADORES TAMBIÉN TENEMOS VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

La distancia con la que se tratan los problemas de los trabajadores **contrasta con el cariño con que esta Directora de RRHH viene abordando los de sus allegados**. Lo



cierto es que nada más tomar posesión de su puesto ya dejó claro que la empatía la reserva exclusivamente para los suyos.

Así, bajo su mandato, RRHH, en tiempo record, limitó los días de teletrabajo contra el criterio AGE, se fijaron los dos días en que más perjuicio podía causarse a quien necesitara conciliar, se resistió a aplicar el incentivo de presencia en el teletrabajo, se empeñó en que no se pudieran compensar en teletrabajo las horas a recuperar de la Bolsa del 5% de conciliación, se negó a que el horario adicional del PIA pudiera realizarse en teletrabajo, discriminó a los vulnerables «excluyentes» de forma que el horario adicional del PIA se les computara sin aplicar el incentivo de presencia, abordó la ausencia de carrera en la AEAT **organizando un concurso para el Cuerpo de Inspectores de Hacienda al que ella pertenece...** entre otras cosas.

La Directora de RRHH debe entender que, efectivamente, **la vida personal y familiar es muy importante... pero que no solo ella la tiene.** Los trabajadores, por desgracia, tenemos problemas de salud y dificultades para conciliar. Y para lidiar con ellos la normativa nos reconoce unos pocos asideros.

Cambiar la interpretación de un acuerdo vigente durante 20 años para **considerar de peor derecho a quien tiene problemas de salud o conciliación** (por si faltara algo, sin tratarlo con los representantes de los trabajadores ni informar de forma previa y uniforme a la plantilla) es **impropio de una organización como la AEAT**, como tantas cosas desde que ella dirige el Departamento.

Desde GESTHA hemos denunciado esta conducta y **hemos solicitado la reversión de esas instrucciones de forma inmediata**, así como la **convocatoria urgente de la Mesa de Calendario Laboral**.

13 de marzo de 2024

