

PEIA 2016 – LA IRRELEVANCIA HECHA FIRMA

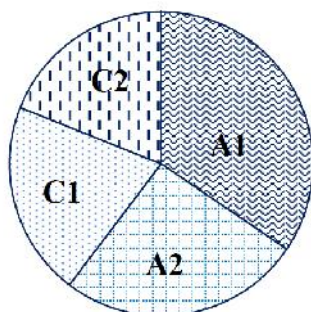
Una vez concluido el año, el Departamento de RRHH ha ofrecido información sobre la distribución del complemento de productividad ligado al Plan de Intensificación de Actuaciones (PEIA) 2016. El análisis del reparto, en relación con el producido en el año 2015, se muestra en el siguiente cuadro:

	2015	% sobre Subgrupo A1	2016	% sobre Subgrupo A1
A1	7.001,13	100%	6.809,00	100%
A2	2.533,58	36%	2.452,89	36%
C1	1.203,07	17%	1.345,71	20%
C2	776,20	11%	1.137,53	17%

En contra de lo defendido en el sinfín de notas informativas emitidas por las OOSS firmantes del Acuerdo PEIA, **se constata como la ley de gravitación universal propia de la AEAT sigue haciendo caer el dinero en el bolsillo del Subgrupo A1, en detrimento del resto de trabajadores de la organización.**

Recordemos lo que SIAT prometía en su comunicado de 3 de febrero de 2016, para el supuesto de que se alcanzase un Acuerdo sobre el PEIA 2016:

SI HUBIESE ACUERDO LA PROPORCIONALIDAD RETRIBUTIVA DE LA PARTE VARIABLE ENTRE SUBGRUPOS SERÍA LA SIGUIENTE:



Subgrupos	Proporcionalidad entre Subgrupos	Proporcionalidad de los demás Subgrupos respecto al Subgrupo A1
A1		
A2	75% respecto al A1	75%
C1	80% respecto al A2	60%
C2	91,7% respecto al C1	55%

Pues bien, hubo acuerdo y los trabajadores nos preguntamos donde quedó la proporcionalidad que las OOSS habían “pactado” con RRHH.

Si ampliamos el marco temporal de la comparativa y evaluamos la distribución del complemento PEIA desde su creación, nos encontramos con los siguientes porcentajes de proporcionalidad entre Subgrupos:

DISTRIBUCIÓN PEIA - % DE PROPORCIONALIDAD DE CADA SUBGRUPO EN RELACIÓN AL SUBGRUPO A1

	2014	2015	2016
A1	100%	100%	100%
A2	41%	36%	36%
C1	22%	17%	20%
C2	17%	11%	17%

Refrescamos la memoria:

Año 2014: a pesar de los recelos, y siendo el primer año de existencia del PEIA, GESTHA da un voto de confianza a las promesas de RRHH de mejora de proporcionalidad entre Subgrupos. Existe Acuerdo PEIA 2014 con la firma de GESTHA.

Año 2015: Ante la falta de garantías de que lo sucedido en el año anterior no vuelva a repetirse, RRHH no alcanza mayoría social para firmar el Acuerdo, imponiendo la Dirección General de la AEAT, de forma unilateral, la resolución que regula el funcionamiento del PEIA 2015.

Año 2016: las garantías de proporcionalidad siguen brillando por su ausencia. A pesar de ello varias OOSS, que no firmaron en el año 2015, cambian de criterio y firman un Acuerdo con las condiciones propuestas por RRHH. SIAT, en su estrategia de los “hechos alternativos” lideraron a los firmantes asegurando haber garantizado la proporcionalidad entre Subgrupos arriba señalada,

Tras tres años de PEIA solo podemos afirmar que no se ha avanzado en una mejor proporcionalidad, y que la única modificación apreciable es un empeoramiento de trato que se da al A2.

De hecho, el Acuerdo no ha servido tampoco para dar una mayor transparencia al reparto de productividad. Una transparencia que le ha sido reconocida por el Consejo de Transparencia a la Junta de Personal de Valencia y a la que se sumaron otras Juntas, pese a que los sindicatos firmantes del PEIA llegaron a un acuerdo para oponerse a la misma, porque a decir de SIAT era inútil pedir transparencia.

Algunos de los firmantes, centrados en la propaganda, se han dado mucho bombo para no conseguir más que un poco de nada. Han firmado un Acuerdo para conseguir que el reparto haya sido el mismo que sin el Acuerdo. El mismo que en 2014 y 2015. Eso sí, a cambio del compromiso de reunir la mesa de seguimiento del Acuerdo de Carrera para que la AEAT les confirme que no cumplirá con las reclasificaciones comprometidas. Y todo eso al grito de que no son mejores los que más piden, sino los que más consiguen. Seguramente porque lo que consiguen algunos de los firmantes no está en dichos acuerdos, sino en lo que obtienen a cambio de firmarlos.

Lo cierto es que para lo que sí está sirviendo la firma del PEIA es para instalar un modelo de retribuciones y su injusto reparto, que ha venido a sustituir al desarrollo de la carrera profesional y a las reclasificaciones comprometidas.

La obsesión de la dirección de la AEAT por privilegiar al cuerpo superior de inspectores les ha llevado en la práctica a dejarnos sin carrera a todo el personal de la AEAT para excusar la desproporcionada inyección de fondos a ese colectivo. Una dolorosa manifestación de la infravaloración que la dirección de la AEAT hace del resto de sus trabajadores. Especialmente hacia el CTH, al que hurta el reconocimiento para engrandecer artificialmente al colectivo superior. Una situación injusta y desleal que es una constante fuente de conflictos.

El resultado es que nos hacen trabajar 20 horas extras para que nos den una parte de lo que ya era nuestro. Una parte que se minora además en la “mordida” del A1 (de 6.800 € por cabeza).

El impacto de esta política sobre la carrera de los Técnicos es tan brutal que en poco tiempo casi la mitad de los mismos cobrará menos que si estuvieran jubilados. Y el resto, solo un poco más.

La AEAT se enfrenta a grandes retos y tendrá que adaptarse. A todos beneficiaría recuperar a los Técnicos para ese cambio. Algo que no será posible sin que la dirección les muestre mayor respeto por su trabajo. El decepcionante diseño de su carrera, su estancamiento por los incumplimientos y el papel que en el reparto del PEIA se les ha otorgado, no van en esa dirección.

En estos días en los que vemos como la AEAT celebra su XXV aniversario con un nuevo logo incorporado, celebraríamos que también se evidenciara un cambio para con sus Técnicos.