

## DE ABUSOS INACEPTABLES

### Supuesto de hecho: personal priorizable que pide librar el día que trabaja presencialmente

Durante la mañana del pasado viernes se hizo pública una nota de Recursos Humanos por la que se intenta limitar el derecho de elección de sus días de **vacaciones y asuntos propios** a los **empleados priorizables** por vulnerabilidad o necesidades de conciliación. Todo ello en la tesis de que solicitar vacaciones o «moscosos» solo para el único día de la semana asignado al trabajo en forma presencial es un abuso de derecho.

Concretamente, RRHH habla de «un abuso proscrito por nuestro ordenamiento jurídico», palabras muy gruesas para referirse a trabajadores en situaciones dignas de especial protección pretendiendo ejercer un **derecho legítimo**. Algo que solo se entiende desde la óptica del que piensa que teletrabajar NO es trabajar.

Señala también RRHH que ello supondría una «perversión del sistema que podría derivar en cuestionar la propia admisión del trabajo no presencial», en lo que constituye directamente una amenaza.

¿Eres personal priorizable y pides vacaciones o «moscoso» para el día que trabajas presencialmente? Para RRHH no ejerces un derecho, sino que cometes un abuso y perviertes el sistema

### La solución según RRHH: realizar trabajo presencial otro día de la misma semana

Así, tras declarar la existencia de lo que ellos consideran un problema, establecen como «solución» en estos casos que el responsable de cada unidad señale otro día de la misma semana para llevar a cabo la jornada presencial «con objeto de evitar la denegación del permiso solicitado».

No fuera a ser que, mientras la Administración incumple su deber de evitar los riesgos para la salud de su personal, algún compañero con problemas de vulnerabilidad o conciliación, obligado en la AEAT a trabajar presencialmente un día a la semana (el máximo previsto por la Secretaría de Estado de Función Pública), piense que puede escapar de esa imposición haciendo uso de sus días de vacaciones o de asuntos propios. Tiene que retratarse otro día de la misma semana.

### ¿Quién abusa realmente?

Usar días de asuntos propios para protegerse o favorecer la conciliación no es «abusar» de nada. Abusar es amenazar a unos trabajadores que intentan protegerse porque tú no has cumplido tus obligaciones

En primer lugar, debe recordarse que las vacaciones y permisos por asuntos propios son derechos reconocidos por la Ley (arts. 50 y 48 del Estatuto Básico del Empleado Público).

Si los trabajadores priorizables usan sus días de asuntos propios para proteger su salud o favorecer su conciliación no están «abusando» de nada y sobran las veladas amenazas de RRHH sobre el colapso del sistema que daría lugar a suprimir la modalidad no presencial.

Abusar, en verdad, es amenazar a unos trabajadores que intentan **protegerse porque tú no has cumplido**. No cabe reproche a quienes hacen tal uso de sus derechos, sino a los que, estando obligados a priorizar la salud de los trabajadores, juegan a la política con la salud de los mismos caprichosamente, para simular una normalidad que solo sobrevive en las cabezas más despreocupadas y negacionistas. Esa actitud sí es abusiva.

### El trasfondo: piensan que Teletrabajo = abuso

La Administración piensa que esas solicitudes se hacen en abuso de derecho de igual forma que las últimas decisiones en la AEAT dejan entrever que piensan que el Teletrabajo en sí mismo es un abuso. Decisiones como la acordada con otros sindicatos sobre exigir la presencialidad en el horario extra del PEIA (algo de un absurdo insuperable) o el impedir el horario mixto (presencial/no presencial en la misma jornada) para la modalidad no presencial, no muestran sino la **interpretación reaccionaria** de la AEAT frente al Teletrabajo.

Estamos ante otra  
interpretación reaccionaria  
contra el Teletrabajo en plena  
situación de epidemia

Pero el Teletrabajo no es un mecanismo de abuso del personal ni un privilegio del mismo. Como lo fueron en su momento la implementación de las tecnologías informáticas, es solo una adaptación a los tiempos que es previsible que traiga más ventajas que inconvenientes, pero que parece obligada en una **situación epidémica**.

Porque estamos en mitad de una epidemia y la Administración tiene la obligación de velar por la salud de sus trabajadores. No lo hizo así el Director de la AEAT al elevar caprichosamente la obligación de presencialidad respecto a lo dictado por Función Pública. No lo hicieron los Departamentos al extender a 3 días lo que era una posibilidad excepcional.

Es el no evitar los riesgos para la salud salvables por parte del empleador lo que está **proscrito por el Ordenamiento jurídico**.

### Nuestra postura: es inadmisibile

Mientras algunos como UGT comienzan discretamente a abandonar sus entusiastas eslóganes («¡LA PANDEMIA SE PARA EN EL TRABAJO!»), nosotros volvemos a repetir lo que hemos dicho desde el principio: **LA PANDEMIA SE PARA CON EL TELETRABAJO**.

En GESTHA consideramos  
el criterio de RRHH  
inaceptable e ilegal

Y los auténticos problemas del Teletrabajo, con epidemia y sin ella, no vendrán de su uso responsable o del absentismo, sino de las inercias que llevan a no saber dejar de trabajar y, con ello, a abusar de la jornada laboral.

A todos los compañeros que tengáis problemas con esta postura de la Administración, sabed que nosotros la consideramos **inaceptable e ilegal**. Como siempre, **podéis recurrir a nosotros**.

20 de julio de 2020