

A la Atención de D. Francisco Javier López Municio
Subdirector de Relaciones Laborales

Asunto: flexibilidad horaria y conciliación familiar del régimen de especial dedicación

Sr. Subdirector,

Le trasladamos por medio del presente escrito los problemas de conciliación familiar que el vigente Calendario Laboral de la AEAT, aprobado en el año 2003, están provocando en no pocos trabajadores. Los 15 años transcurridos desde su aprobación suponen que su contenido se ha quedado desfasado en relación con la normativa de referencia que con posterioridad se ha ido aprobando en el ámbito de las Administraciones Públicas, y muy en particular la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la SEAP.

A lo largo de los últimos años, la Administración no ha sido ajena al fenómeno generalizado vivido en el conjunto de la sociedad, tendente a proteger la necesidad de conciliar las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar. En este sentido, se ha pretendido consolidar una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos, en el ámbito del cuidado de los hijos, de las personas mayores y, en general, de las personas dependientes de la unidad familiar, con especial mención a las situaciones de protección y atención que requieren las personas discapacitadas a cargo de empleados públicos.

A mayor abundamiento, y como muestra adicional de que el vigente calendario laboral de la AEAT ha quedado desfasado en esta materia, nos remitimos al reciente Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE, de fecha 29 de octubre de 2018, en virtud del cual se aprueba para todo el personal funcionario, estatutario y laboral al servicio de la AGE una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual de cada empleado, individualmente considerado. Dicha bolsa de horas se aprueba como medida de flexibilidad horaria al objeto de facilitar la conciliación familiar, en aquellos casos de cuidado de hijos menores de edad y para la atención de personas mayores o con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

En este sentido, le trasladamos dos situaciones en las que entendemos que el criterio seguido por la AEAT debiera ser adaptado, sin perjuicio de otras que pudieran ser asimismo mejoradas:

1.- En primer lugar, en materia de **flexibilización horaria**, la guía de permisos y licencias que la AEAT tiene publicada en su intranet establece:

Cuando se dé el caso de que dos empleados de la Agencia Tributaria puedan beneficiarse de alguna de estas posibilidades de flexibilización del horario por el mismo hecho causante, sólo podrá aplicarse a uno de ellos o bien deberán distribuirse esta medida aplicando a ambos sendos períodos de media hora.

La citada Resolución de 28 de diciembre de 2012 reconoce el derecho a la flexibilidad horaria a cada empleado público. La interpretación restrictiva que realiza la AEAT parece reconocer el derecho en favor de la persona con necesidades especiales de cuidado o atención, lo que lleva a prorratear el derecho entre dos empleados públicos, con la consecuente merma del mismo. Parece evidente que la Secretaría de Estado concede el derecho al empleado público, sin que el mismo tenga que verse



disminuido cuando se da la coincidencia de que son dos los empleados públicos que comparten el mismo hecho causante.

Desde 2005 las sucesivas Resoluciones de AAPP han recogido el derecho a la flexibilidad horaria como un derecho subjetivo de quienes se encuentren en las circunstancias recogidas en las mismas. Tales Resoluciones establecen una flexibilidad de una hora, de dos con carácter extraordinario, sin someterlas a otras condiciones que las recogidas en las mismas, entre las que no figura el reparto del derecho entre beneficiarios, la necesidad de optar entre el horario de entrada o de salida, o el establecimiento de un período mínimo de aplicación.

2.- En segundo lugar, en lo que se refiere a los **puestos de trabajo en régimen de especial dedicación**, en los que se exige una jornada laboral de 40 horas semanales, entendemos que el actual marco normativo permite una interpretación más favorable a la conciliación familiar de la contenida en el actual calendario laboral de la AEAT.

Antes que nada, conviene señalar que la actual redacción del apartado tercero de la Resolución de 13/06/2003 del Director de la AEAT está totalmente desfasada. La genérica referencia a “personal que ocupe puestos de nivel de complemento de destino igual o superior a nivel 26” en los SSCC, a efectos de considerarlos incluidos en el horario de especial dedicación, se apoya en una terminología y metodología absolutamente superada. Hoy en la AEAT se distingue entre carrera horizontal y vertical, por lo que la antigua referencia a categorías por niveles ya no es de aplicación.

De otro, la configuración de las características esenciales de los puestos (especial dedicación) ha de venir configurada y motivada de forma específica, de tal forma que hoy más que nunca resulta inadecuada la genérica calificación como de “especial dedicación” respecto de puestos que en la RPT no están siquiera singularizados, sin funciones definidas, de provisión unas veces por concurso y otras por libre designación.

Tras la aprobación del calendario laboral de la AEAT la sensibilización respecto a la conciliación ha progresado sustancialmente, sin que haya tenido su reflejo en el mismo.

En la actualidad son niveles 26 puestos considerados por la AEAT de Carrera Horizontal, Vertical y Libre Designación. El EBEP recoge en su art. 24 que las retribuciones complementarias de los puestos se establecerán, entre otros factores, por la especial dedicación. El 23.3 de la Ley 30/84 recoge tal retribución como conformadora del Complemento Específico.

En consecuencia, la calificación de la “especial dedicación” ha de revisarse, para evitar que en casos como el comentado en los SSCC el personal del grupo A tenga que renunciar a la conciliación/promoción, en comparación con el resto del personal.

De otro lado, actualmente se establece la obligación de cumplir un tiempo fijo de la jornada semanal en horario vespertino. No obstante, la Resolución del SEAP habilita a los órganos competentes en materia de personal para autorizar la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Desde GESTHA entendemos que esta normativa puede servir de base para que la AEAT permita a los empleados públicos en régimen de especial dedicación, siempre que concurren las circunstancias personales o familiares protegidas por las medidas de conciliación, la posibilidad de cumplir su jornada

laboral de 40 horas semanales en jornada intensiva con la mayor flexibilidad, superando la actual obligación de cumplir un tiempo fijo vespertino.

De acuerdo con la normativa expuesta, rogamos consideren adoptar la interpretación que proponemos, que supone actualizar las actuales condiciones de trabajo de los trabajadores de la

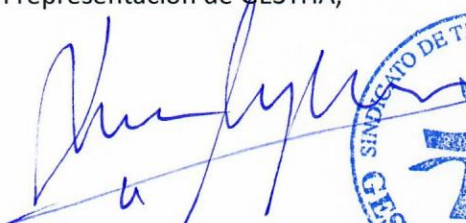
AEAT y hacerles beneficiarios de medidas de conciliación personal y familiar que ya vienen disfrutando en otros ámbitos de la Administración Pública.

En consecuencia, solicitamos la apertura de la Mesa de Calendario Laboral con el fin de que se puedan actualizar, entre otras, estas situaciones.

En Madrid a 8 de noviembre de 2018

Atentamente

En representación de GESTHA,


Fdo.: Francisco Javier Márquez Burgueño

