

IMPRESCINDIBLES:

Con motivo del reconocimiento oficial, por parte de la dirección de la AEAT, de la consecución de los objetivos previstos para el primer período del PEIA/2020, y de la regularización correspondiente al mes de Julio, en **UCESHA** queremos anticiparnos a lo que esta dará de sí (importes de variable no garantizada) para cada grupo o subgrupo de los funcionarios que hayan participado en él.



Todas las piezas hacen funcionar el motor de la AEAT.

Pero, para no caer en situaciones abstractas ni perdernos en hipótesis bizantinas, como la del sexo de los ángeles, vamos a analizar un entorno laboral físico y real, un centro de trabajo determinado cuyo personal, dependiendo de su Grupo o Subgrupo de pertenencia, desempeña las mismas funciones, competencias y atribuciones que cualquiera de nosotros. En cuanto al grado de Cumplimiento de objetivos asignados por Delegaciones, Administraciones, Áreas, Servicios, Unidades..., o puesto de trabajo, **no podremos decir nada**

porque NADA es lo que informa la AEAT al respecto. Curiosamente, el sistema de incentivación se ampara en el cumplimiento de los objetivos estratégicos, los obtenidos por parte de la organización en su conjunto, pero tanto la asignación de importes es individual, como la aplicación de los criterios de distribución de 15 millones de euros que se reparten entre las 2 regularizaciones y que hoy por hoy, y desde 2014, **están implantados arbitraria y unilateralmente por la dirección con el consentimiento tácito de los sindicatos firmantes, y NUNCA se han modificado, negociado ni conocido.** Hasta que la reciente sentencia de junio del Tribunal Supremo, tras tres recursos judiciales planteados y perdidos por la AEAT, los sacará a la luz pública.

Resulta significativo, demostrativo per se, que la autodefinida mayoría social, que ostenta el 65% de la representación de los trabajadores, admita en sus escritos conjuntos que ellos conocen los criterios de distribución de este dinero público, 15M€, repetimos, y que se ajustan “...a lo que le dé la gana al jefe”.

Pasemos a nuestro ejemplo práctico: **Administración AEAT de Horta, Barcelona.**

Dotación de personal: **69 trabajadores** que se repartirán de **variable no garantizada** PEIA/2020, unos **13.500,00 €** de la siguiente forma:

| GRUPO | EFFECTIVOS | IMP. INDIV. ANUAL | TOTAL ANUAL HORTA | TOTAL ANUAL NAL |
|---------------|------------|-------------------|--------------------|------------------------|
| A1 | 1 | 4.500,00 € | 4.500,00 € | 10.500.000,00 € |
| A2 | 14 | 500,00 € | 7.000,00 € | 4.000.000,00 € |
| C | 50 | 40,00 € | 2.000,00 € | 500.000,00 € |
| LAB | 4 | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| TOTAL: | 69 | | 13.500,00 € | 15.000.000,00 € |



El A1, Administrador, tiene como principal función la de dirigir, coordinar y supervisar a los 68 restantes empleados públicos que componen la dotación de personal, para que se cumplan los objetivos establecidos. La pregunta no se hace esperar, es una obviedad: ¿quién/quienes son los imprescindibles para conseguir los resultados? Pues elevad la respuesta a vuestro centro de trabajo y al total del ámbito nacional: **sin la aportación del Grupo C no le es posible atribuirse este éxito a la AEAT. Y sin nuestra participación en la cuenta anual de resultados no habría justificación para que**

el ministerio nos autorizara esos créditos de productividad extraordinaria.

UCESHA: TRANSPARENCIA Y SOLIDARIDAD

www.ucesha.es

sindicato@ucesha.es

Síguenos en  