



servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

Y de lo mío, ¿qué?

CCOO te presenta sus propuestas para que sepas qué reivindicamos en todo lo que te afecta

Pensando
en ti
01

19/01/2024

El inicio de esta nueva legislatura debe ser un punto de inflexión en la Agencia Tributaria, es el momento de afrontar decididamente un profundo cambio en nuestra organización.

DEBEMOS profesionalizar nuestro modelo, y apostar decididamente por la Formación, la Promoción, los Itinerarios Formativos y la Evaluación del Desempeño para conseguir un escenario ponderable que nos permita automatizar nuestra Carrera Profesional y actualizar nuestras Retribuciones.

DEBEMOS alcanzar un modelo de movilidad combinada que posibilite que nuestra plantilla vislumbre un horizonte cierto para regresar a sus localidades de origen, independientemente de la zona u ocupación, hablamos de sistemas de Teletrabajo y de Trabajo a Distancia que permitan desubicar las cargas de trabajo de la mayoría de las áreas, tal y como ya se hace en muchos casos localmente –regionalización de Dependencias o en la DCGC-.

DEBEMOS reorganizar las retribuciones variables, el actual modelo no soporta la más mínima auditoría, nadie sabe en función de qué cobra una cantidad u otra, nadie sabe que o cómo se valora y eso debe cambiar, la Productividad que se distribuye en la AEAT es cuantiosa y es preciso dotar este reparto de transparencia y legalidad, por lo que debemos alcanzar un Acuerdo de Productividad de manera inmediata para darle credibilidad.

DEBEMOS alcanzar un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que dignifique las condiciones laborales y retributivas de este colectivo que tradicionalmente ha sido maltratado y que lleva 18 años a la espera de solucionar sus problemas.

Con esta serie de Hojas Informativas que iniciamos ahora, queremos darte a conocer, de nuevo, las propuestas de CCOO de cara al proceso negociador que inevitablemente **DEBEMOS** iniciar en cuanto haya un nuevo equipo directivo al mando de la Agencia Tributaria, una AEAT que ha ido perdiendo peso específico en la Función Pública, a la par que sus empleados y empleadas hemos ido perdiendo garantías, expectativas y poder adquisitivo.

NUNCA antes un Gobierno había tardado tanto en acometer los nombramientos de la primera organización del estado, pero esperemos que la demora sirva para algo y de manera inmediata se pongan a trabajar en la **Actualización Y Adaptación del Acuerdo de Carrera de la AEAT**.

DEBEMOS establecer las líneas maestras de la negociación en la Agencia Tributaria y avanzar en esta línea para alcanzar nuestro objetivo, que no es otro que ofrecerte lo que es **TUYO**.



Asistente Sindical



Web



#CCOOAEAT-Resiliencia





servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

Y de lo mío, ¿qué?

Incremento de Tramos y Automatización de Saltos

**Pensando
en ti
02**

23/01/2024

Como ya sabéis nuestro país adquirió una serie de compromisos ante la Unión Europea para poder acceder a una financiación que nos permita salir de la crisis originada por la pandemia. **YA NO SE PUEDE ESPERAR MÁS**

Conscientes de esta situación desde **CCOO**, actualizamos nuestro Programa Electoral para las elecciones sindicales del año 2023 y hemos presentado una batería de propuestas adaptadas al marco establecido dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia -P.R.T.R.-

Debido a la trascendencia que entendemos tienen las mismas, por el alcance y repercusión que tendrán en un inmediato proceso negociador, es imprescindible iniciarlo a la mayor brevedad. Por ello, en los próximos días queremos ir analizando, una por una, para que tod@s seáis conocedores de nuestro trabajo y de **cómo va lo tuyo**.

INCREMENTO DEL NÚMERO DE TRAMOS DE LA CARRERA PROFESIONAL.

Cuando ya tenemos más de un tercio de la plantilla Funcionarial en el Tramo 6º, nuestra Carrera Profesional no ofrece ninguna expectativa de futuro a una parte muy importante del colectivo y, por tanto, esta herramienta que debe servir de elemento motivador e incentivador de la plantilla, deja de tener el efecto deseado. No podemos mantener un modelo de Carrera Profesional que únicamente abarque 24 años de carrera, debemos incrementar el Número de Tramos en cantidad suficiente para que alcance toda la vida laboral de los trabajadores, hasta los 30-35 años, por lo que deberíamos implementar los Tramos 7º y 8º.

Esta medida propiciará que el colectivo más veterano de la AEAT, pueda mejorar sus posiciones retributivas antes de acceder a la jubilación y que el personal de menos antigüedad vislumbre un futuro más prometedor y satisfactorio dentro de su grupo.

GARANTÍA DE AUTOMATIZACIÓN DE CAMBIO DE TRAMOS

Esta es una medida que afectará al conjunto de la plantilla en un momento u otro, por lo que se puede entender de alcance global y por ello, es preciso, paralelamente, garantizar el cumplimiento del Acuerdo de manera automática, esto es una necesidad fundamental para la AEAT, que debe garantizar con sus propios fondos el cumplimiento del Acuerdo de Carrera, puesto que los saltos de Tramos del Acuerdo suponen el reconocimiento de una **calificación**, una **capacitación** y un **incremento de responsabilidad** a cada trabajador/a y por ello, no deben verse afectados por congelaciones salariales, pues obedecen a diferentes conceptos y por ello, debe establecerse un automatismo vinculado al cumplimiento de las variables exigidas (Antigüedad, Formación, Evaluación del Desempeño) en el Acuerdo.

POR UN ACUERDO DE PROMOCIÓN INTERNA QUE CUMPLA CON LOS CRITERIOS GENERALES POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI



Asistente Sindical



Web



#CCOOAEAT-Resiliencia





servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

Y de lo mío, ¿qué?

Ampliación del Ámbito del Acuerdo y Progresividad retributiva

**Pensando
en ti**

03

24/01/2024

Siguiendo con el análisis separado de las Propuestas plantadas por **CCOO**, ahora vamos a analizar la necesidad de implantar un modelo único de Carrera Profesional dentro de nuestra organización, pues no es posible continuar con los dos modelos diferenciados que cohabitan en la AEAT.

AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO

Es imprescindible y necesario ampliar el ámbito del Acuerdo de Carrera, debemos ser conscientes de que los problemas son globales y por ello, si afectan a un colectivo inciden sobre el resto. Solucionar el problema de los Inspectores de cartera, es decir Grupos A1 de concurso, incluyéndolos en el Acuerdo, nos permitirá: eliminar la dualidad de modelos de Carrera Profesional, algo que no es defendible en ningún caso; plantear un sistema universal que sirva de modelo al resto de la Función Pública; y vincular el Acuerdo al conjunto de puestos de trabajo susceptibles de formar parte de la Carrera Horizontal de la plantilla, normalizando la organización de los efectivos y posibilitando la adopción de medidas globales cuando sean precisas.

La incidencia que tendrá la inclusión de los Inspectores de Carrera en el Acuerdo, será muy importante para ellos, puesto que les permitirá ampliar sus posibilidades de mejoras laborales, reducir la duración de sus cambios de tramo y automatizar los mismos, dejando de estar vinculados a la convocatoria de concursos, incrementando, si cabe, las garantías de su carrera profesional.

PROGRESIVIDAD RETRIBUTIVA

Por otro lado, esta medida permitirá solventar un problema subyacente en nuestra organización desde hace demasiados años, como es el salto retributivo entre esos A1 y el conjunto de puestos.

La inclusión de los puestos de Inspectores A-B-C-D y D+ en Tramos del Acuerdo de Carrera traerá consigo, necesariamente, la actualización del resto de Tramos retributivos, puesto que uno de hitos que supuso el Acuerdo de Carrera en el momento de su firma fue la normalización de los puestos de trabajo y la progresividad de las retribuciones entre cada uno de ellos, algo que ahora el Gobierno pretende hacer en el resto de la Función Pública, por lo que debemos extender al máximo este modelo incluyendo todos los puestos NO singularizados, de concurso, dentro del sistema de la Carrera Horizontal establecido en el Acuerdo de Carrera.

La estructura de Tramos del Acuerdo de Carrera, debe mantenerse y así los tramos de un subgrupo deben mantener la progresividad entre ellos, desde el Tramo inferior (0), al Tramo superior (8), pero también se debe mantener la misma entre ese tramo superior con uno de los tramos inferiores del subgrupo inmediatamente superior –bien con el Tramo 0, el 1 o el 2-, y esto debe darse entre todos los subgrupos.

Volvemos a recalcar que la adopción de medidas globales, repercuten de manera integral y por ello suponen mejoras para el conjunto de la plantilla, esa es la diferencia de **CCOO** con esas organizaciones que pretenden implementar medidas que afecten únicamente a un determinado colectivo dejando al resto sin poder participar de las mejoras obtenidas. Por ello, esta medida supone una sustancial mejora de lo TUYO, pues si eres Inspector verás cómo, de cara al futuro, vas a tener mayores expectativas estando dentro del Acuerdo; si eres A1 de otras áreas, verás cómo se incrementa tu Carrera Horizontal, al ampliarse el número de Tramos de tu Subgrupo; si eres A2, al igual que si eres C1 o C2, verás cómo los importes de los Tramos de cada subgrupo se incrementan al vincularse a los del Tramo superior y los de este a los del Subgrupo superior.

POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI



Asistente Sindical



Web



#CCOOAEAT-Resiliencia





servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

Y de lo mío, ¿qué?

Formación, Promoción Interna y Selección de Personal

Pensando
en ti

04

25/01/2024

Dentro de las Propuestas planteadas por **CCOO**, uno de los puntos fundamentales es la Formación y su relación con la Promoción Interna.

FORMACIÓN

La Formación debe ser un eje central en la Agencia Tributaria, que permita al personal una mejor adaptación a su puesto de trabajo y a las herramientas necesarias para su ejercicio, pues nuestros puestos de trabajo sufren cambios de manera continuada, pero no sólo debe quedarse ahí. Ésta debe permitir un desarrollo de la Carrera Profesional, premiando a aquel personal que se forma y facilitando que en la Promoción Interna se tengan en cuenta los conocimientos y la experiencia de los trabajadores de la AEAT, que en general realizamos funciones de mayor categoría de manera continuada.

En un entorno cambiante, que cada día avanza en una mayor digitalización, la Formación del personal de la Agencia Tributaria debe reforzarse tanto para facilitar la adaptación e incremento de las habilidades digitales del personal de la AEAT como para permitir una Promoción Interna que tenga en cuenta los conocimientos, la experiencia y trayectoria de cada empleado.

ITINERARIOS FORMATIVOS

Hay que implantar unos Itinerarios Formativos que, además de permitir minorar el tiempo necesario de prestación de servicios en cada tramo de Carrera Horizontal, permitan convalidar ciertas materias en los procesos selectivos de Promoción Interna a un subgrupo superior.

PROMOCIÓN INTERNA

Es necesaria la implantación de cursos selectivos para la Promoción Interna a Cuerpos y Especialidades adscritas a la AEAT, que permitan la desaparición de exámenes memorísticos y alejados de la realidad del trabajo en la Agencia. Para ello es necesaria la asunción de las competencias de la Escuela de la Hacienda Pública o, en su defecto, la creación de un órgano especializado en la AEAT.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Ya en el ámbito de Selección de Personal, y dentro de la revisión del acceso a la Función Pública, los exámenes deben ser más prácticos, implantando modelos de exámenes tipo test en todos los procesos, eliminar la lectura de exámenes escritos y reducir el número de exámenes orales. Dentro del Plan de Captación de Talento en la Administración General del Estado, la Agencia Tributaria debe establecer un sistema de selección de personal que permita el acceso a los distintos Cuerpos y Especialidades adscritos a la misma con pruebas comunes, dónde sea posible, de manera que los procesos selectivos se enfoquen de manera secuencial. Así se evitaría que opositores que se han centrado en el acceso a un Cuerpo o Especialidad tengan que empezar de cero si finalmente optan por otro Cuerpo adscrito a la Agencia.

Asimismo, para reducir la duración excesiva de los procesos de selección, se debe permitir la convalidación de formación complementaria relacionada con las TIC como ya se hace con los exámenes de Idiomas con una certificación externa emitida por centros reconocidos en la materia.

En **CCOO** consideramos que la implementación del conjunto de estas propuestas supone una sustancial mejora **de lo tuyo**, tanto si quieres promocionar, con los Itinerarios Formativos y unas pruebas de acceso ajustadas a las funciones que efectivamente vas a desempeñar, como si no quieres promocionar, pues la Formación te permitiría avanzar más rápidamente en tu Carrera Horizontal y obtener la formación necesaria y exigible para el acceso a puestos de Carrera Vertical.

POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI



Asistente Sindical



Web



#CCOOAEAT-Resiliencia



servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

Y de lo mío, ¿qué?

Formación, Promoción Interna y Selección de Personal (SVA)

**Pensando
en ti**

04.1

25/01/2024

Fruto de la colaboración y participación de los compañeros de **Vigilancia Aduanera** queremos plantear en este apartado algunas de las propuestas que nos han estado haciendo llegar.

En primer lugar, debemos resaltar la importancia que para el conjunto de la sociedad tiene el trabajo que desarrolla el personal de Vigilancia Aduanera, pues el control de las mercancías que entran dentro del Estado y por consiguiente de la Unión Europea es fundamental para la defensa de las empresas que deben competir con mercancías que no tributan adecuadamente y también para el conjunto de la sociedad, en lo que se refiere al tráfico de mercancías o productos ilegales.

Por ello, debemos poner especial atención para formar a los profesionales que desempeñan estas tareas, algo que por desgracia entendemos desde **CCOO** que hace años que no se está haciendo.

En primer lugar, por la disminución y envejecimiento de la plantilla y también por la falta de formación adecuada a los nuevos tiempos. Es preciso tener una plantilla convenientemente dotada en cuanto al número de efectivos –claramente insuficiente a día de hoy-, y especialmente formada tanto en aspectos técnicos profesionales como tributarios, por ello proponemos algunas medidas novedosas, como pueden ser:

Que, aprovechando la actual renovación parcial de la flota, se destine uno de los buques de Operaciones Especiales, (Petrel o Fulmar) a Buque Escuela tanto para las prácticas del personal de nuevo ingreso, como para la realización de cursos de perfeccionamiento para el personal marítimo, pues entendemos que este colectivo precisa de una formación y puesta al día constante de sus aptitudes profesionales en la misma línea que planteamos para el personal de oficina con la Escuela Fiscal de la AEAT.

La Escuela Fiscal que también deberían visitar para mejorar sus conocimientos tributarios, como el resto de la plantilla, toda vez que se han ido incrementando sus tareas de investigación y prevención en el blanqueo de capitales, así como su participación en tareas administrativas derivadas de los impuestos especiales.

Todo ello, incrementando paralelamente la necesaria preparación como Agentes de la Autoridad que en la actualidad realizan en la Escuela de Policía de Ávila, donde entendemos que se debería incrementar la duración de sus cursos, y personalizar su programa de aprendizaje diferenciándolo en lo que sea necesario de la del resto de Cuerpos que allí se preparan.

Para este colectivo, por sus especiales características, debemos de una vez afrontar la siempre mencionada y nunca abordada 2ª actividad, al objeto de aprovechar los conocimientos y experiencia del personal veterano y el resto de cualidades del personal menos experimentado, posibilitando una renovación bien programada de la plantilla, con el mantenimiento del necesario número de efectivos.



Asistente Sindical



Web



POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI

#CCOOAEAT-Resiliencia



**Pensando
en ti
05
26/01/2024**

También queremos plantear la necesidad de valorar en su justa medida a aquellos compañeros que fruto de su esfuerzo han conseguido acceder por Promoción Interna a un Subgrupo superior o por la vía de la Promoción cruzada cambiar su relación contractual de Personal Laboral a Funcionari@

El Acuerdo de Carrera Administrativa y Profesional suscrito en 2007, fue un hito en la Administración del Estado y prueba de ello es que hoy, 15 años después, sigue vigente a pesar de necesitar ya una serie de reformas y/o adaptaciones que **CCOO** ha plasmado en este documento que os estamos presentando.

En aquellos momentos la envergadura del proyecto no nos permitió abordar todas las materias con la misma intensidad y ahora desde **CCOO** entendemos que debemos afrontar esos apartados que en su día, a pesar de formar parte del Acuerdo, quedaron en un segundo plano o cuando menos un poco postergados, pues la situación del colectivo en 2007 era muy diferente.

Entonces el colectivo de personas "promocionadas" era bastante escaso pues durante años no se ofertaron muchas plazas, pero el famoso "**ACUERDAZO**" de 2003, suscrito por **CCOO**, fue el detonante que posibilitó un importante incremento de la Promoción Interna pues se convocaron más de 10.000 plazas de P.I. en los 4 años siguientes, y muchas de ellas las ocupó el personal de la AEAT.

Por lo que en la actualidad la situación de entonces ha cambiado y hay un gran porcentaje de la plantilla que, gracias a su esfuerzo y superación, han accedido a un subgrupo superior, y es precisamente ese colectivo de personas "promocionadas" el que ha quedado peor valorado en el Acuerdo de Carrera.

NUEVO CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD

La valoración que se otorga a aquellas personas "promocionadas" que han cambiado de grupo no nos parece adecuadamente valorada, ni por el **esfuerzo realizado**, ni por la **experiencia aportada** al nuevo puesto de trabajo, pues la superación del proceso selectivo en muchos casos viene a suponer el reconocimiento de las tareas que ya se estaban realizando, por lo que entendemos que la experiencia debería ser un factor más importante a la hora de encuadrar a este colectivo en un Tramo u otro.

Por ello, exigimos replantear el reconocimiento de la antigüedad en la AEAT, recalculando la antigüedad de aquellos trabajadores/as que han promocionado dentro de la Agencia Tributaria, valorando adecuadamente la experiencia y los trabajos desarrollados en la organización, independientemente del grupo en el que hayan sido realizados y para ello planteamos, a modo de ejemplo, una Tabla de valoración de la antigüedad en la que mantenemos los porcentajes aplicados en el PIA entre los diferentes subgrupos, para la valoración de cada año trabajado.

Subgrupo Funcionario/ Laboral

Subgrupo Funcionario/ Laboral	A1 G-1	A2 G2	C1 G3	C2 G4	E G5
A1 / G1	100%	75%	56%	51%	41%
A2 / G2		100%	75%	68%	54%
C1 / G3			100%	90%	72%
C2 / G4				100%	80%

POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI



Asistente Sindical



Web



#CCOOAEAT-Resiliencia



**Pensando
en ti**

06

29/01/2024

Como elemento nuclear en el Acuerdo de Carrera viene recogido este apartado de imprescindible articulación. La Evaluación del Desempeño debe permitir obtener una única valoración del trabajo desarrollado, posibilitando así la reducción del componente subjetivo y la universalización de dicha valoración.

El Acuerdo de Carrera Administrativa y Profesional suscrito en 2007, ya recogía la necesidad de implantar un sistema de Evaluación del Desempeño, como uno de los parámetros a tener en cuenta junto a la antigüedad y las acciones formativas, para modular el tiempo de permanencia en cada Tramo de los del Acuerdo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Con la implantación de la Evaluación del Desempeño debemos ser capaces de dotarnos de un sistema que cumpla con los requisitos establecidos en el recién aprobado RD Ley 6/2023 que debe estar sometido a **“los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y que sea aplicado sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos”**, pues de esta forma podremos dar seguridad a la valoración individualizada que se realice sobre la conducta profesional y el rendimiento o la participación en la consecución de los objetivos individuales y colectivos.

Esta valoración debe ser utilizada en todos aquellos apartados en los que sea preciso valorar individualizadamente a cada uno de nosotros:

- Saltos de tramo de la Carrera Profesional Horizontal,
- Valoración en los Concursos para puestos de Carrera Vertical,
- Reparto de la Bolsa de Productividad
- Procesos de Promoción Interna
- Movilidad.

Existen multitud de modelos, planteados desde diferentes ópticas, y nosotros nos decantamos por un sistema circular de manera que el componente subjetivo de las valoraciones pueda ser corregido, optimizando y objetivando de esta manera las valoraciones.

Uno de los mayores problemas en este tipo de modelos es quien evalúa al evaluador y por ello, desde **CCOO** entendemos que, en todo caso, debe ser lo suficientemente ágil y transparente como para poder reconducir los resultados en base al conocimiento público de los criterios y de los requisitos exigidos para la consecución de una mejor puntuación.

Para asegurar que los derechos de los empleados y empleadas públicos estén plenamente protegidos debe existir una Comisión que resuelva las reclamaciones planteadas tanto frente al Acuerdo de Objetivos como al Informe de Evaluación del Desempeño, donde participen las organizaciones sindicales más representativas.



Asistente Sindical



Web



POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI

#CCOOEAT-Resiliencia





servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

Y de lo mío, ¿qué?

Teletrabajo y trabajo a distancia

Pensando
en ti

07

30/01/2024

Continuamos a la espera de que el Gobierno apruebe el Real Decreto de Teletrabajo en la Administración del Estado, que desarrollará los criterios generales recogidos en el Acuerdo de la Mesa General de la Administración General del Estado de 12 de abril de 2021, suscrito por CCOO.

También a raíz de la guerra de Ucrania y las consecuencias que tendrá sobre nuestras vidas y economía, el Gobierno implementó un Plan de Ahorro energético que ya ha finalizado, pero en la Agencia Tributaria se ha mantenido el "trabajo a distancia" implementado a raíz de dicho Plan. Esta materia se encuentra atascada debido a no se sabe qué intereses o problemas, pero en la AEAT deberíamos avanzar en algún sentido, puesto que la pandemia nos ha demostrado de lo que somos capaces de hacer y por ello, no deberíamos tener "miedo" a establecer un marco normativo que nos permita, al menos transitoriamente, implantar este modelo de trabajo que tan buenos resultados nos ha ofrecido.

En las actuales circunstancias a la espera de la aprobación de la definitiva normativa reguladora, pero también con carácter de permanencia la AEAT, teniendo presente en todo momento la trascendencia del servicio público que prestamos, debe negociar las oportunas Resoluciones que permitan la implantación de un sistema de modalidad no presencial, como el establecido durante la situación de crisis sanitaria, pues el trabajo no presencial durante la pandemia ha estado perfectamente implantado y ha contribuido, sin ningún tipo de dudas, a un incremento en el nivel de cumplimiento de los objetivos de la AEAT.

TELETRABAJO

Defendemos el Teletrabajo porque es ventajoso para los trabajadores y trabajadoras ya que, entre otras cuestiones, nos permitirá un ahorro en el tiempo que necesitamos en los desplazamientos a/desde los centros de trabajo, tiempo que podremos disponer para otras tareas de nuestro día a día, para much@s de nosotr@s supondrá un ahorro en los gastos de desplazamiento, es más ecológico, reducirá el estrés, etc.

Defendemos que el acceso al Teletrabajo no debe limitarse, la idea es que todos los empleados y empleadas deben de tener la posibilidad de acceder al mismo, por lo que sería preciso la implantación de un sistema de rotación de aquellos puestos que sean declarados presenciales, **los puestos serán presenciales, no las personas.**

TRABAJO A DISTANCIA

Por otro lado, directamente ligado con la Movilidad y al Teletrabajo, es necesaria la implantación del denominado "Trabajo a distancia", sistema que debe permitir que personal de la Agencia Tributaria con experiencia en un determinado puesto de trabajo pueda desempeñarlo físicamente y de forma continua en otro centro de la Agencia Tributaria, aunque dependiendo funcionalmente del centro directivo al que esté adscrito el respectivo puesto.

Este sistema de trabajo permitirá, por un lado, solventar las necesidades de movilidad de l@s trabajador@s y por otro, mantener la presencia de la AEAT en todo el territorio, evitando el "vaciado" de las Administraciones y Delegaciones de pequeñas capitales de Provincia, y cubriendo todas las necesidades del servicio.

Ha quedado perfectamente acreditado el grado de responsabilidad y compromiso de l@s trabajador@s de la AEAT, el cumplimiento de los objetivos y tareas durante la pandemia dan buena fé de ello, por lo que trabajar desde su casa no ha supuesto, ni supondrá un problema en ningún caso. Por ello, nada impide que de igual manera trabajen físicamente desde un edificio de la AEAT distinto, manteniendo la vinculación con las Dependencias o Departamentos de origen.

POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI



Asistente Sindical



Web



#CCOOAEAT-Resiliencia



servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

Y de lo mío, ¿qué?

Carrera vertical

**Pensando
en ti**

08

31/01/2024

Como valoración del Acuerdo de Carrera, todos debemos compartir que los principios y las consecuencias han sido enormemente positivas para el conjunto de la plantilla, sobre todo en el aspecto económico. Este hecho no puede ser rebatido por nadie.

Es sorprendente para **CCOO** que la propia Administración haya hecho una dejación de sus obligaciones a la hora de abordar un apartado tan importante como este que, en realidad, le atañe mucho más a ella como empresa que a nosotros, representantes del conjunto de trabajadores, pues en realidad la Carrera Vertical supondrá un reducido número de puestos en comparación con los de Carrera Horizontal, pues no todo el mundo accederá a un puesto de C. Vertical –como así quieren hacer ver aquellos que luchan denodadamente por desprestigiar el Acuerdo de Carrera-.

Decimos que nos sorprende la dejación de funciones, pero más nos indigna como la propia Administración se ha aprovechado de las circunstancias para encomendar trabajos y responsabilidades sin remunerar a muchos compañeros y compañeras, con la excusa de la falta de desarrollo del sistema de Carrera Vertical, cuando es ella la que debería estar más interesada en su implantación, y nunca se ha atrevido a ponerlo sobre la mesa, consciente de que el desarrollo de un apartado debía llevar ligado el del resto.

CCOO está plenamente dispuesta a desarrollar el modelo de Carrera Vertical, la determinación de los puestos (características y responsabilidades), número y distribución (pues entendemos que la distribución de muchos de esos puestos debe venir determinada tanto por las responsabilidades como por el número de efectivos, no queremos que la AEAT los centralice de manera generalizada y los distribuya como “premio”, pues la Carrera Vertical no es un “premio”, debe ser el **reconocimiento de una trayectoria, unos conocimientos y/o unos méritos**) y retribuciones (pues entendemos que las actuales retribuciones de los mal llamados “puestos de Carrera Vertical” no están acordes con las responsabilidades asumidas).

Por todo ello, desde **CCOO** queremos abordar la negociación de la Carrera Vertical, sin engañar a nadie, este apartado del Acuerdo es imprescindible en cualquier Organización, pero no es sustitutivo de la Carrera Horizontal, es decir, no será en ningún caso el modelo prevalente, ni las plazas estarán generalizadas, deberá haber plazas en todos los subgrupos, pero estas tendrán unas características de “mando intermedio” entre los puestos de Libre Designación y los de Carrera Horizontal, por lo que supondrán un porcentaje sobre el conjunto de la plantilla, a negociar, pero el imprescindible para poder tener una organización, organizada jerárquicamente.



Asistente Sindical



Web



POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI

#CCOOAEAT-Resiliencia



Movilidad y Provisión Puestos

**Pensando
en ti
09
01/02/2024**

El desarrollo del Acuerdo de Carrera Profesional de 2007, suscrito por **CCOO**, permitió la implementación del sistema de Paneles como un sistema de movilidad **geográfica** voluntaria para los puestos de Carrera Horizontal.

Como se ha visto en los últimos años, este sistema ha permitido una gran movilidad **geográfica** impensable con la regulación actual de los concursos de provisión de puestos, especialmente por la posibilidad de cubrir todas las resultas generadas, este sistema ha facilitado el cambio de área funcional cuando en los Concursos era verdaderamente difícil dicho cambio salvo en los primeros años de carrera administrativa y se ha eliminado el tristemente famoso "Informe del Jefe" que tenía un efecto pernicioso en la Movilidad.

Es necesario incluir dentro del Acuerdo de Paneles los puestos de Cuerpos NO adscritos a la AEAT, pero que están dentro de nuestra RPT, hay que darles una solución a los Cuerpos generales.

Ahora que el Real Decreto Ley 6/2023 ha convalidado el sistema de paneles de la Agencia Tributaria en su Disposición Adicional Duodécima, hay que actualizarlo para ajustarlo al desarrollo reglamentario que se realice del Real Decreto en Función Pública, desarrollo que se negociará en la Administración General del Estado (AGE) con la participación de **CCOO** como sindicato más representativo en la Función Pública de la AGE. Es el momento de blindar este modelo (que tantos ataques ha recibido tanto desde dentro como desde fuera de la Agencia Tributaria), desarrollando las previsiones del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto a la movilidad voluntaria, que deben aplicarse a los puestos de Carrera Horizontal y debe recogerse expresamente la garantía de que las plazas vacantes deben ofrecerse obligatoriamente en un Panel u otro sistema de movilidad **geográfica** voluntaria, antes de su cobertura por personal de nuevo ingreso.

A juicio de **CCOO**, el sistema de Paneles debe complementarse con los Concursos de Provisión de Puestos por dos motivos distintos: por un lado, porque el propio sistema de Paneles genera situaciones de provisionalidad que deben ser resueltas por un concurso (cuando se obtiene una plaza de Carrera Horizontal en un Panel desde un puesto de Carrera Vertical o de Libre Designación entre otros supuestos) y porque es el Concurso de Provisión de Puestos la manera de ascender en la estructura de puestos de trabajo, esto es, el acceso a los puestos de Carrera Vertical.

Así, es necesario establecer una periodicidad anual tanto en los Concursos llamados de "consolidación" (para que el personal que está en Adscripción Provisional o Comisión de Servicios consolide la plaza en propiedad) como en los Concursos a puestos de Carrera Vertical, debiéndose acordar las bases de dichos Concursos con las Organizaciones Sindicales.

CCOO exige acabar con la costumbre de realizar nombramientos provisionales para que el candidato de la Administración alcance los méritos suficientes de cara a obtener la plaza en un futuro Concurso que, se convocaría cuando ese candidato ya tuviera la puntuación suficiente para superar al resto de compañeros que aspiren al puesto, obviando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Una organización como la Agencia Tributaria debe responder tanto a las expectativas de Movilidad de su personal como a las expectativas de Desarrollo Profesional. La consolidación definitiva del sistema de Paneles junto con la implantación de los puestos de Carrera Vertical y su convocatoria anuales, suponen una sustancial mejora de lo tuyo, tanto si quieres trasladarte a otra localidad o cambiar de un puesto de trabajo de Carrera Horizontal en la misma localidad, como si quieres tener un acceso justo y transparente a los puestos de Carrera Vertical.



Asistente Sindical



Web



POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI

#CCOOAEAT-Resiliencia





servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

Y de lo mío, ¿qué?

Personal laboral

**Pensando
en ti**

10

02/02/2024

Las condiciones laborales del Personal Laboral llevan años estancadas y la aplicación de medidas derivadas del Acuerdo de Carrera han sido ínfimas, por lo que es preciso abordar una reestructuración de esta situación.

El Convenio Colectivo llevaba vigente desde el año 2005, y ahora más de 1 año denunciado con mínimos avances en la negociación y esto **NO** puede seguir así.

La negociación llevada a cabo hasta el momento no hace presagiar nada bueno y por ello, creemos que debemos retomar esta desde cero y para actualizar de verdad la situación de este colectivo, **CCOO** entiende que debemos adaptar nuestro articulado a las nuevas titulaciones existentes, para poder redefinir las Áreas y Grupos Funcionales a las nuevas necesidades de la Agencia, reorganizar las Categorías a la realidad que tenemos en los centros de trabajo y todo ello en la línea marcada por el Convenio Único.

La dinámica tradicional de la AEAT de solucionar las cosas mediante parches, no puede continuar, es preciso abordar definitivamente el problema y buscar una solución que pueda perdurar en el tiempo, acabamos de renombrar categorías, pero la AEAT no ha querido entrar en las funciones, por lo que seguimos como estamos con nuevos nombres, eso **NO** es abordar el problema.

Algunos apartados han avanzado muy lentamente, aspectos como la Jubilación Parcial se están retrasando tanto tiempo que, para muchos compañeros ya llegará tarde.

Nos queda mucho por hacer, en primer lugar, alcanzar la autorización para poder desvincularnos de la CECIR, con el objetivo de poder tener la misma capacidad auto-organizativa de la que disponemos con los Cuerpos adscritos a la Agencia, tal y como se establece en el artículo de creación de la AEAT.

La incorporación de 900 plazas de personal Fijo Discontinuo, la Oferta de Empleo de 2022 y la consiguiente Promoción Interna derivada de la misma ya están ejecutándose como aspectos más significativos del trabajo realizado, pero queda una parte muy importante que la Administración **NO** quiere abordar, como es el apartado retributivo. La Promoción Interna **NO** es una subida de sueldo, es el reconocimiento a los esfuerzos de una parte de la plantilla que voluntariamente opta por intentarlo, y la AEAT pretende hacer valer dichas convocatorias, por muy amplias que estén sean, como un incremento retributivo y esto **NO** puede ser así.

Ese nuevo Convenio Colectivo debe recoger la adecuación del Acuerdo de Carrera Profesional para el Personal Laboral, así como una actualización de las retribuciones, con el objetivo de alcanzar un equilibrio retributivo con el personal Funcionario de la AEAT.

También debemos articular un proceso de Promoción Cruzada tanto Horizontal, como Vertical desde nuestro Convenio Colectivo a los Cuerpos y especialidades adscritas a la Agencia Tributaria.

Todo esto redundará en una sustancial mejora de las condiciones laborales del Personal Laboral de la AEAT, con el que la Agencia Tributaria tiene una deuda, por abandono, que no puede perpetuarse durante más tiempo.

POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI



Asistente Sindical



Web



#CCOOAEAT-Resiliencia

Productividad

Pensando

en ti

11

05/02/2024

Este apartado tiene para **CCOO** un objetivo claro, que es dotar de coherencia, control y supervisión el reparto de la Productividad en la Agencia Tributaria.

Según recoge el art.-24.e) del TREBEP, las Retribuciones Complementarias retribuyen entre otros "El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos" o lo que es lo mismo la Productividad.

Esta retribución, como decimos en otro apartado anterior, debe venir ponderada por un modelo de Evaluación del Desempeño donde quede claramente definido cómo y qué se mide y se valora, como ya se ha recogido en el recién aprobado Real Decreto Ley 6/2023.

Por ello, desde **CCOO** entendemos que no es posible mantener el modelo actual de atomización de las Productividades, pues resulta contrario a derecho el mantenimiento de tantas Bolsas de Productividad que retribuyen de diferente manera los mismos conceptos.

Esto no significa una reducción de las cuantías, sino una normalización de este apartado retributivo que debe quedar adecuadamente regulado para todos los colectivos de la AEAT.

Es preciso negociar unos criterios claros y transparentes, tanto sobre los **objetivos a alcanzar**, como sobre la **proporcionalidad de los módulos de reparto**, a semejanza de los Acuerdos de los Planes de Intensificación de Actuaciones -PIA's anuales-.

Estos criterios, así como los objetivos establecidos tanto a nivel individual, como colectivo, deben ser públicos y notificados a cada trabajador/a.

Los repartos deben ajustarse a la legalidad, de manera que tengan la posibilidad de ser recurridos en vía administrativa, previo estudio por parte de una Comisión Paritaria con la Organizaciones Sindicales como vía de arbitraje previo que permita la supervisión, control y revisión de los repartos realizados, para dotar de seguridad y garantías a los mismos, evitando en lo posible la judicialización de las relaciones laborales.

La unificación de la mayoría de las diferentes Bolsas de Productividad permitirá corregir los desajustes que se producen en la actualidad tanto a nivel Territorial, como Departamental y conseguir así una homogeneización de este tipo de retribuciones, con el objetivo último de retribuir adecuadamente el rendimiento individualizado del conjunto de la plantilla.

Es preciso aplicar criterios de progresividad y proporcionalidad en el reparto de este concepto retributivo de manera que, ni se mantengan los actuales desequilibrios, ni se produzca un efecto desincentivador entre la plantilla, por una desequilibrada distribución de un concepto retributivo que, precisamente debería fomentar un incremento del grado de interés, iniciativa y esfuerzo entre la plantilla.



Asistente Sindical



Web



POR UNA CARRERA PROFESIONAL PARA EL SIGLO XXI

#CCOOAEAT-Resiliencia

