ES EL MOMENTO!

DE RECUPERAR LOS DERECHOS ARREBATADOS

Sección Sindical Estatal AEAT

PROGRAMA ELECTORAL

Fecha de votación: 9 de mayo de 2019

CCOO

servicios a la ciudadanía

aeat sae

PRESENTACIÓN

#EsElMomento de Recuperar los Derechos Robados, y con la confianza que siempre han depositado las trabajadoras y trabajadores en **CCOO**, nos presentamos a este proceso electoral con renovadas ganas.

Desde siempre hemos liderado las negociaciones en la AEAT, pero nunca como ahora precisamos de vuestro apoyo, es primordial en estos momentos de incertidumbre, con un proceso de Elecciones Generales que se va a desarrollar simultáneamente a las Sindicales, lo que provocará que nos encontremos al inicio de este periodo con un Gobierno en funciones, un Parlamento con una nueva composición recién llegado, y con una representación sindical renovada.

Esta es un arma de doble filo, pues no sabemos qué políticas tendrán pensado aplicar, ni si las podrán aplicar y ese es un motivo más para que el conjunto de la plantilla de la Agencia Tributaria deba estar representado por quienes siempre han mantenido una posición firme en la defensa de los intereses de todas y de todos los trabajadores de la AEAT, tanto personal funcionario como laboral. Un sindicalismo de clase que nos represente a todas y todos, sin importar ni la afiliación, ni el subgrupo, que no anteponga ningún interés corporativo al interés general, pues el trabajo va a ser duro y es preciso aunar esfuerzos y trabajo.

En la recuperación de los derechos robados, la defensa de la negociación colectiva y la mejora de las condiciones laborales y económicas de la plantilla, ya sea personal laboral o personal funcionario, **CCOO** siempre estará al frente, sea con quién sea.

Para ello hemos elaborado un programa de propuestas que entendemos beneficiosas para el conjunto del personal y que posibilitaran una sustancial mejora de las condiciones laborales en la AEAT durante los próximos 4 años.

Estas medidas que aquí resumimos no son cerradas, ya que, por supuesto, nuestra organización está abierta a cualquier propuesta que mejore el escenario actual. Pero nuestra experiencia nos dice que sí son prioritarias e imprescindibles para sentar unas bases sólidas que nos permitan afrontar el futuro con garantías suficientes para abordar nuevas metas.

Es preciso dejar aquí patente que **CCOO** es un Sindicato de ámbito general, estamos presentes en todas y cada una de las negociaciones que te afectan, tanto en las Mesa

de Negociación de la AEAT, en las de la Administración General del Estado, en la Mesa General de todas las Administraciones Públicas (cada una con sus respectivas competencias) y, por ello, precisamos obtener una importante representación en la AEAT para participar directamente en aquellas que incidan más directamente en nuestras necesidades, **y eso no te lo va a poder ofrecer ninguna otra formación de las que se presentan a estas Elecciones Sindicales**.

CARRERA ADMINISTRATIVA

Están pendientes de aplicar un tercio de las medidas organizativas negociadas con la Dirección de la Agencia Tributaria en julio de 2018, que suponen alcanzar las posiciones retributivas pactadas en el Acuerdo de Carrera Administrativa para el personal funcionario en 2007.

Esto supone, le duela a quien le duela, el reconocimiento de un trabajo bien hecho que se traduce en que, a pesar de la crisis que bloqueó cualquier mejora pactada, este año y gracias a dichas medidas organizativas y a la presión que desde **CCOO** se ejerció, se alcanzarán las posiciones retributivas del Acuerdo de Carrera que se acordaron en 2007 para casi la totalidad de la plantilla.

Ese trabajo confirma que la obstinación en defensa del Acuerdo de Carrera era acertada, pues hemos conseguido que se mantenga vivo el modelo implantado en la AEAT.

No obstante, no olvidamos que queda pendiente la aplicación de la Carrera Administrativa para el Personal Laboral, hecho que nos marcamos como objetivo a conseguir lo antes posible.

Pero como el tiempo no pasa en balde y todo es susceptible de mejora, entendemos que **#EsElMomento** de abordar un proceso negociador que reactive, desarrolle y actualice el Acuerdo de Carrera Profesional de la AEAT y por supuesto (y lo repetiremos las veces necesarias) su extensión en todos los términos al Personal Laboral.

- **Ampliación del ámbito del Acuerdo**

  Excepto los puestos de libre designación, todos los demás puestos, deben estar incluidos en el Acuerdo de Carrera, bien en la horizontal, bien en la vertical.

- **Ampliación del número de tramos de Carrera Horizontal**

  Si para jubilarte te exigen 35 años cotizados, la carrera administrativa no debe durar solo 24.

- **Actualización de los importes de los tramos retributivos**

  Llevamos 12 años con unos importes que han sufrido una bajada del 5%, congelaciones o incrementos del 0,25%, y hay que ponerlos al día. La elevación de los Complementos mínimos firmada por **CCOO** en el ámbito de la AGE debe trasladarse a la AEAT inmediatamente, lo que supone una revisión al alza de todos los tramos del Acuerdo de Carrera.

- **Valoración del trabajo desarrollado en todos los subgrupos, tanto inferiores como superiores**

  No podemos consentir las penalizaciones al personal que se promociona varios subgrupos.

  Hay que recalcular la antigüedad en los casos de Promoción Interna, así como en los de Integración en la AEAT desde otros organismos, valorando los trabajos en todos los subgrupos anteriores.

Paralelamente es necesario abordar temas tan importantes como la **Evaluación del Desempeño y los cursos de formación** a valorar para acelerar la subida de tramo, de cara a establecer definitivamente el sistema de Carrera Profesional de la AEAT que en su día acordamos.

Pero el Acuerdo de Carrera Profesional, no son solo tramos retributivos, abarca todos los ámbitos que afectan a nuestra vida laboral y por ello planteamos también reformas en:

PROMOCIÓN INTERNA

Hay que abordar reformas en los sistemas de valoración de los procesos de Promoción Interna en aquellos cuerpos y/o especialidades adscritos a la AEAT, teniendo como premisa que el primer destino de las personas que aprueben sea en la Agencia Tributaria.

En este apartado, y de manera especial a la vista de los resultados en los que la propia Agencia reconoce tener dificultades para incorporar personal en los cuerpos superiores, huelga decir que es imprescindible un importante incremento del número de plazas ofertadas por Promoción Interna, puesto que se debe reconocer el esfuerzo y preparación del personal que ya está en la AEAT, que indefectiblemente realiza a diario funciones de superior categoría, por lo que en la mayoría de los casos poseen la capacitación adecuada para desarrollar dichos trabajos.

Así mismo, paralelamente iniciar un proceso de estudio y negociación con el objetivo de habilitar procesos de promoción a distintos cuerpos o especialidades de la AEAT dentro del mismo subgrupo, tal y como permite el EBEP.

Más concretamente proponemos las siguientes modificaciones, en cuanto a los procesos gestionados por la AEAT:

- **Agentes de la Hacienda Pública**
  - Exámenes con respuestas alternativas sobre el temario, tanto para libre, como para interna.
- **Cuerpo Técnico de Hacienda**
  - **Primer examen**
    - Examen con respuestas alternativas sobre el temario, tanto para libre, como para interna.
  - **Segundo examen**
    - Posibilidad de convalidarlo con la realización de los cursos que se establezcan. (p.e. Contabilidad)
  - **Tercer examen**
    - Realización de un supuesto práctico, pero más práctico que en la actualidad, con acceso a las fuentes normativas.
    - Eliminación de la lectura del examen por la subjetividad en la valoración del mismo y que al final no suponer un aporte significativo.
- **Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado (Promoción Interna)**
  - **Cuarto examen, (Segundo por Promoción Interna CTH)**
    - Debe constar solo de la parte del Temario de Hacienda Pública y Sistema Financiero Español puesto que la parte de Derecho Constitucional y Administrativo ya se ha aprobado.
    - Debe ser un examen escrito y con acceso a los medios técnicos de los que se dispone en el desempeño de las funciones propias de la AEAT, con el objetivo de valorar cualidades y habilidades más prácticas que memorísticas.
  - **Quinto examen, (Tercero por Promoción Interna CTH)**
    - Debe convalidarse puesto que ese Temario ya se aprobó (coincide totalmente con el tercer Examen de CTH). Hay que recordar que ambos cuerpos exigen solo Grado y que en este caso hay un Curso Selectivo de un año, más que suficiente para afinar en la formación del opositor u opositora.

- **Cuerpos de Vigilancia Aduanera. (Superior, Ejecutivo y Agentes)**
  - En estos momentos, a raíz del Brexit y de la edad media de la plantilla es preciso actuar con urgencia y se antoja imprescindible abordar una inmediata incorporación de efectivos mediante una convocatoria de empleo extraordinaria.
  - Extensión del mismo modelo de pruebas que para el resto de convocatorias.

Con estas medidas lograríamos dotar de un carácter más objetivo y transparente a estos procesos que año tras año van perdiendo la confianza del personal de la AEAT.

PERSONAL LABORAL

- Desarrollo de la Carrera Profesional en términos equivalentes a los establecidos para el personal funcionario.
- Finalización de los trabajos de Clasificación y Ordenación de categorías profesionales, de acuerdo a las funciones realmente desarrolladas por estos colectivos.
- Implantación de la Jubilación Parcial, de igual manera que se ha establecido en el ámbito del Convenio Único.
- Inicio de los procesos negociadores conducentes a una nueva convocatoria para personal laboral de aquellas categorías susceptibles de funcionarización.
- Aprobación de una Oferta de Empleo Público, libre e interna, real y cuantificable, adaptada a las necesidades reales de la AEAT, especialmente en los grupos inferiores y en aquellas categorías singulares (Médicos, ATS-DUE, Analistas de laboratorio, etc).
- Es básico afianzar las novaciones de contrato del personal Fijo-Discontinuo a tiempo completo, tenemos que acabar con estos contratos precarios y más cuando la AEAT necesita a este colectivo en su plantilla. Mientras tanto, es necesaria la mejora de esos contratos ampliando su duración al máximo posible.
- Cobertura definitiva de todas las vacantes, además de las plazas indefinidas e interinas que se produzcan tras los procesos de Promoción Interna.
- Establecer criterios y procedimientos adecuados para que este personal pueda acceder a la condición de fija o fijo a tiempo completo y la manera en que puedan participar en los procesos de promoción dentro del Convenio Colectivo.

- Aplicación de la garantía de localidad dentro de la AEAT en caso de promoción interna y/o cruzada según establece el punto III.4º. del Acuerdo de Carrera Profesional de 2007.
- Creación de una RPT y de un Catálogo que contemplen la totalidad de los puestos, su ubicación por localidad y centro de trabajo, complementos de disponibilidad, idiomas, así como cualquier otra característica específica necesaria para el desempeño del puesto.
- Participación del personal Fijo-Discontinuo en las campañas de renta en igualdad con el resto del personal laboral. Regulación del complemento de disponibilidad horaria.
- Apoyo a los procesos de Promoción Interna que se convoquen tanto a cuerpos y especialidades de la AEAT, como cuerpos generales de la A.G.E, con garantía de oferta de puestos en la Agencia Tributaria respetando los ámbitos territoriales que tenemos en los acuerdos firmados.
- Recuperación de las tareas externalizadas, para disminuir la precarización de las condiciones de trabajo de este personal, así como para aumentar la calidad del servicio.
- Respecto al personal interino y/o fijo discontinuo, se ha detectado que, dado el carácter tan especial de la relación laboral, se produce en algunos casos, una problemática con las cotizaciones totales a la hora de la jubilación. Así pues, intentaremos promover una iniciativa para que se lleve a la Mesa correspondiente una propuesta de Régimen Especial que permita realizar aportaciones extraordinarias que compensen los períodos de inactividad.

VIGILANCIA ADUANERA

- Negociación y desarrollo (de una vez por todas, pues ya es hora) de la Segunda Actividad.
- Aplicación de un coeficiente reductor a efectos de anticipar la jubilación de igual forma a los que tiene cualquier persona que trabaje en el sector del mar, en los cuerpos de bomberos, en la policía local, etc.
- Equiparación de los pagos de Productividad a los del resto de funcionarios y funcionarias de la Agencia Tributaria de cada subgrupo respectivo.
- Revisión y actualización de aquellos asuntos conflictivos del Acuerdo de Horarios de V.A.
- Modernización de medios técnicos y materiales obsoletos.

- Mejora y actualización de la formación de los trabajadores y trabajadoras para los nuevos equipos técnicos de los que se disponen. Transparencia y universalización en la adjudicación de esta formación.

PRODUCTIVIDAD

La Productividad ha pasado a tener una incidencia importante en el conjunto de nuestras retribuciones y por ello debemos acabar con ese halo de oscurantismo y subjetividad que subyace en torno a los criterios de reparto. Por ello proponemos:

- Negociación de todas las Bolsas de Productividad de la AEAT con la intención de reducir el número de Bolsas no las cuantías finales.
- Establecimiento de criterios objetivos y transparentes, tendiendo a la universalidad en las percepciones.
- Incremento de los pagos a cuenta.
- Extensión a todas las Bolsas de Productividad existentes en la AEAT de criterios progresivos de reparto, de igual manera a los aplicados en el reciente PIA-19.
- Reducción de las cuantías variables, mediante la objetivación del reparto y criterios de proporcionalidad en las liquidaciones.

MOVILIDAD

En este apartado continuamos con una firme defensa del Acuerdo de Paneles. Entendemos que las garantías que suponen tanto la oferta de todas las vacantes al personal de la AEAT con carácter previo a ofertarlas al personal de nuevo ingreso, como el mantenimiento de la “mochila” a las personas que se les adjudican, son avances a los que no podemos renunciar, por mucho que a otros les pese.

Por este motivo, exigimos la convocatoria de paneles de traslado lo suficientemente garantistas para el conjunto del personal de la Agencia Tributaria.

Complementariamente a los sistemas de movilidad establecidos y al objeto de disponer de una herramienta que permita tanto la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores de la AEAT, como las necesidades de servicio, planteamos dos soluciones que entendemos son factibles y contribuirían a satisfacer las necesidades de ambas partes.

- **Reubicación física del personal en las Delegaciones donde residan.**
- **Estudio, negociación e implantación del Teletrabajo (con carácter voluntario) en aquellos puestos que así se acuerden.**

FORMACIÓN

En el apartado de formación nuestras propuestas no van solo dirigidas a los habituales cursos de Formación Continua, sino que planteamos acciones con un doble propósito:

- En primer lugar, en relación con nuestras propuestas sobre Promoción Interna, proponemos la implantación de unos determinados cursos habilitantes, acotados y enmarcados en un Acuerdo con la AEAT, que permitan convalidar aquellas materias sobre las que versen en los mencionados procesos de Promoción Interna.
- Por otro lado, planteamos la aprobación de un catálogo de cursos, unos obligatorios y otros voluntarios de acceso universal para que, junto con la Evaluación del Desempeño, sean un elemento diferenciador que, permita establecer la valoración personalizada recogida en el Punto 5º, del Apartado I) Carrera Administrativa Horizontal del Acuerdo de Carrera Profesional, reduciendo el tiempo de permanencia en el tramo correspondiente para los sucesivos cambios.

Sin olvidarnos de que tenemos que conseguir que todo el tiempo dedicado a la formación debe computar como trabajo efectivo a todos los efectos, buscando medidas compensatorias cuando se realicen fuera de la jornada laboral.

SALUD LABORAL

Una vez más, gracias al trabajo realizado por **CCOO** durante estos años, hemos conseguido desatascar la política de Prevención de Riesgos en la AEAT con el nuevo acuerdo promovido por **CCOO**. Para su desarrollo en los próximos años vamos a luchar para conseguir:

- Ni una agresión más en la AGE. Protocolos efectivos frente a la violencia física o verbal.
- Evaluación de factores de riesgos psicosociales en todos los centros de trabajo y aplicación real e inmediata de las medidas preventivas.
- Desprivatización de la vigilancia de la salud. Priorizando la creación de Unidades Básicas Sanitarias propias.
- Vigilancia de la salud con perspectiva de género y acorde con los riesgos de nuestros puestos de trabajo.
- Desarrollo real del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la Agencia Tributaria.

- Reconocimiento efectivo de la participación de las empleadas y empleados en las decisiones sobre proyectos y la ejecución de las obras que afecten a salud laboral.
- Evaluación de riesgos emergentes (nanotecnología/tecnoestrés envejecimiento de las plantillas).
- Aumento de las Unidades de Prevención territoriales, dotándolas de más medios personales y técnicos
- La realización y puesta en marcha de los Procedimientos del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales que faltan.
- Tratar de una manera específica la prevención de riesgos laborales para el SVA, una vez conseguido personal técnico de prevención para Aduanas.
- Aumentar la oferta formativa en prevención de riesgos laborales sobre todo en los siguientes temas: riesgos laborales derivados de las relaciones interpersonales, en trabajos de mantenimiento, en trabajos de laboratorio y para el personal operativo del SVA.
- Puesta en marcha de todos los Planes de Emergencia con sus correspondientes simulacros de evacuación.
- Elaborar un Plan de Ahorro energético.

ACCIÓN SOCIAL

Los planes de Acción Social son la clave para garantizar la calidad de vida del personal funcionario y laboral ante gastos sobrevenidos, especialmente en los salarios más bajos, por lo que **CCOO** exige:

- Recuperar el 75% robado al personal de la AEAT desde el 2010.
- Garantizar unos Fondos para Acción Social equivalentes, al menos al 2,5% del Capítulo I del Presupuesto de la AEAT (gastos de personal).
- Suprimir la limitación en los Presupuestos Generales del Estado, para que la Mesa de la AEAT pueda incrementar nuestro Plan de Acción Social con el remanente de otras partidas no ejecutadas.

IGUALDAD Y BRECHA SALARIAL

- La AEAT no es una excepción en el mercado laboral, la brecha salarial en nuestro organismo es una realidad, y entre otras se sufren:
    - Retribuciones complementarias discrecionales.

- Reducciones de jornada para cuidados familiares (sobre todo las mujeres).
- Dificultades para la mujer en el acceso a niveles más altos y cargos directivos.

- En **CCOO** mantenemos la lucha por la igualdad de oportunidades.
- Apostamos por un III Plan de Igualdad efectivo y por el desarrollo real del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la Agencia.

EMPLEO

- Hay que continuar avanzando en la creación de empleo neto en línea de los últimos acuerdos suscritos en la Administración del Estado.
- Exigimos una OEP que reduzca la precariedad y permita atender los servicios públicos que necesita la ciudadanía.
- Necesitamos un diagnóstico de empleo y adaptar la OEP a esas necesidades, agilizando los procesos selectivos desde la convocatoria hasta la toma de posesión.
- La incorporación de nuevo personal permitirá mayor movilidad y rejuvenecimiento de nuestra plantilla.

ACABAR CON LAS PRIVATIZACIONES EN LA AEAT

- No podemos permitir que se venda lo público para entregarlo a empresas que sólo buscan su beneficio.
- La privatización encarece los servicios esenciales recortando los derechos de la ciudadanía.
- Es necesario vigilar los servicios privatizados para controlar costes, así como el cumplimiento de lo contratado y las condiciones laborales.

Sección Sindical Estatal AEAT

ELECCIONES SINDICALES 2019

ES EL MOMENTO!

DE RECUPERAR LOS DERECHOS ARREBATADOS

Fecha de votación: 9 de mayo de 2019

CCOO

servicios a la ciudadanía

aeat sae

www.sae.fsc.ccoo.es/AEAT