

17-10-2023

NO VAMOS A TRANSIGIR

La AEAT plantea modificar el Acuerdo de Promoción suscrito en 2008 sin incorporar [las medidas firmadas por CCOO en la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado](#), todo ello para evitar que se apliquen dichas medidas a la promoción al Cuerpo de Inspectores de Hacienda del Estado, para contentar a APIFE.

Después del paripé de Mesa General en la Agencia Tributaria de finales de septiembre para “negociar” la selección, carrera y promoción del Cuerpo de Inspectores de Hacienda del Estado (reunión a la que CCOO no asistió puesto que incluso antes de su convocatoria ya se había firmado la Resolución donde se convocaba el proceso selectivo a dicho Cuerpo), la AEAT nos convoca a una reunión para modificar el Acuerdo de Promoción de 2008 (derivado del Acuerdo de Carrera Profesional de 2007) pues ha transcurrido mucho tiempo desde la firma del mismo.

En un documento que nos enviaron ayer a última hora, nos encontramos con un texto muy similar al que pretende sustituir con modificaciones menores tales como la posibilidad de sustituir el examen de idioma por certificaciones externas, un aumento del porcentaje del peso del concurso (hasta el 60%). Increíblemente, no aparece ninguna de las medidas que [CCOO firmó en noviembre de 2022 en el ámbito de la Mesa de Negociación de la Administración General del Estado](#) tales como reducción de temario, eliminación de lectura de temas, exámenes tipo test, etc.

La Dirección actual de la Agencia Tributaria es capaz de incumplir los Acuerdos firmados en ámbitos superiores con tal de dar satisfacción al lobby de los Inspectores que está en contra de la promoción interna. Para la AEAT la promoción interna al subgrupo A1 no está incluida en los acuerdos suscritos y nos lo dice una Subdirectora de Relaciones Laborales en la AEAT que estaba en Función Pública cuando se firmó ese Acuerdo de ámbito superior. No se ha visto jamás en una Mesa de Negociación de la AEAT tanta hipocresía. **CCOO** no va a permitir que se cercene el derecho a la promoción interna del subgrupo A2, ni por supuestos de los Técnicos de Hacienda.

En estos años donde existen miles de plazas de Promoción Interna, pero donde año tras año se dejan cientos de plazas sin cubrir, cuando alcanzamos una serie de Acuerdos para TODA la Administración General del Estado para paliar esta problemática e incentivar la Promoción y la Formación del Personal, con el objetivo de retener talento, la AEAT sigue anclada en el pasado pensando que los únicos que tienen talento son los Inspectores de Hacienda.



Entrega de la propuesta de Carrera de CCOO a la Dtra. Gral. el 29-06-2022

Hasta donde llegará el desprecio a los representantes de los empleados públicos, que la AEAT ni se ha dignado a responder o comentar las propuestas que CCOO les trasladó ya en junio de 2022 en una reunión con la Directora de la Agencia Tributaria y la Directora de RRHH como parte del documento [“Propuestas para la actualización y adaptación del Acuerdo de Carrera de la AEAT”](#) como se ve en la imagen adjunta.

CCOO, no quiere otro parche más, no estamos dispuestos a emprender una negociación parcial para cubrir el expediente, la AEAT no se lo puede permitir y no se lo vamos a consentir.

Debemos desarrollar el Acuerdo de Carrera de 2007, pues es el marco que define la estructura de la Carrera Administrativa y Profesional de la plantilla de la AEAT, de TODA LA PLANTILLA.

Hasta donde llegará el desprecio a los representantes de los empleados públicos, que la AEAT ni se ha dignado a responder o comentar las

propuestas que **CCOO** les trasladó ya en junio de 2022 en una reunión con la Directora de la Agencia Tributaria y la Directora de RRHH como parte del documento [“Propuestas para la actualización y adaptación del Acuerdo de Carrera de la AEAT”](#) como se ve en la imagen adjunta.

CCOO, no quiere otro parche más, no estamos dispuestos a emprender una negociación parcial para cubrir el expediente, la AEAT no se lo puede permitir y no se lo vamos a consentir.

Debemos desarrollar el Acuerdo de Carrera de 2007, pues es el marco que define la estructura de la Carrera Administrativa y Profesional de la plantilla de la AEAT, de TODA LA PLANTILLA.

CCOO Sección Estatal Agencia Tributaria

AGACETA SINDICAL CCOO

Por lo que las propuestas que nosotros planteamos en este documento deben servir de acicate y motivación para una plantilla sobre la que recaerá la responsabilidad de la España del futuro.

Por ello proponemos:

Selección:

- Crear un Órgano permanente especializado en materia de selección.
- Implantar modelos de examen de múltiples respuestas – tipo test- en todos los procesos.
- Reducir los apartados memorísticos e implantar modelos de examen más prácticos.
- Los procesos selectivos a los Cuerpos Adscritos a la AEAT deben ser enfocados como secuenciales, de forma que la superación de algunas pruebas sea tenida en cuenta para otros subgrupos.
- Incluir en temarios de oposiciones de acceso libre, materias relacionadas con las TIC, con posibilidad de sustitución por certificaciones externas.
- Sustituir el examen de Idioma extranjero por el certificado de nivel (con determinada validez temporal).
- Eliminar la lectura en aquellas pruebas en las que no se planteen cuestiones al opositor/a.
- Reducir el número de exámenes orales.
- Reserva plazas para mujeres en el acceso a Cuerpos de Vigilancia Aduanera.

Promoción Interna:

- Aumento del número de plazas de Promoción Interna.
- Convalidación de determinadas materias por cursos evaluables y/o cursos selectivos. (Itinerarios Formativos)
- Valoración del Trabajo Desarrollado en los procesos de Promoción Interna. (Evaluación del Desempeño)

Formación:

- Asumir las competencias de la Escuela de Hacienda Pública o, en su defecto, creación de un órgano similar dentro de la AEAT.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Admones. Públicas.

C11 - R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Admón Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal

3ª Actuación

Plan de captación de talento de la AGE.

COMPONENTE - 19

- Plan Nacional de Capacidades Digitales. (Digital Skills)

C19 - I3

AGACETA SINDICAL CCOO

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Admones. Públicas.

C11 - R1

Reforma para la modernización y

Es el momento de democratizar los derechos y eliminar ciertos privilegios por razón de cuna, es el momento de garantizar los principios de Igualdad, Mérito y Capacidad entre toda la plantilla de la AEAT.

Estamos en un momento de profunda renovación de la plantilla y es preciso articular mecanismos que permitan universalizar las oportunidades, no solo lo decimos nosotros, viene recogido en los Acuerdos suscritos por el Gobierno con las Organizaciones Sindicales y es nuestra obligación y la de los responsables de la AEAT respetar TODOS y cada una de las orientaciones estratégicas para impulsar la modernización de los procesos selectivos en la Administración General del Estado.

Ya hemos hablado de estos Acuerdos y los acuerdos están para cumplirse, no en parte, en la que les interesa, sino en su conjunto, puedes comprobar las mejoras alcanzadas en los siguientes enlaces.

Y las propuestas hechas por CCOO para la ACTUALIZACIÓN Y ADAPTACIÓN DEL ACUERDO DE CARRERA DE LA AEAT. Este debe ser el camino, abordar una profunda reestructuración de la Agencia para adaptarla a las nuevas necesidades organizativas y a la nueva distribución de su plantilla de manera que optimicemos los resultados, ofreciendo al conjunto de nuestra plantilla unas condiciones laborales acordes con el grado de exigencia y de resultados obtenidos por nuestra organización.

La AEAT necesita a su plantilla y ahora es el momento de alcanzar los objetivos globales para todos y todas.

Necesitamos afrontar este proceso de manera conjunta con el resto de Organizaciones Sindicales y el respaldo de la plantilla para abordar una negociación con el equipo directivo que confirme el nuevo Gobierno de una manera valiente, afrontando los problemas de forma global y articulando las medidas necesarias para fomentar la Formación y Promoción de nuestro personal, ofreciendo el apoyo necesario para poder conjugar ese esfuerzo con la conciliación familiar, promoviendo nuevos modelos organizativos a través de un Acuerdo de Teletrabajo, unido al establecimiento de un sistema de movilidad que lo haga posible; actualizando unos tramos retributivos de Carrera Horizontal que retribuyan debidamente el grado de conocimientos y competencia que soporta cada trabajador/a, implantado una adecuada Carrera Vertical que estructure jerárquicamente las responsabilidades; universalizando el modelo acordado para el PIA al resto de Productividades de manera que este concepto retributivo cumpla su objetivo de incentivar el trabajo y no como ahora que únicamente supone un reparto de sobresueldos para algunos y un pequeño complemento para la mayoría. TODAS estas materias se encuentran recogidas en nuestra propuesta de ACTUALIZACIÓN Y ADAPTACIÓN DEL ACUERDO DE CARRERA DE LA AEAT.

COMPRUEBA QUIEN PLANTEA PROPUESTAS

QUIEN PROPONE MEJORAS PARA TI

QUIEN DEFIENDE TUS INTERESES