

El poder de cambiar las cosas

Madrid, 01 de Agosto de 2024



CCOO
agencia tributaria

**Propuestas de CCOO al Mediador,
para solventar el Conflicto con la
AEAT**

Afiliate



**DEFENDEMOS
TUS DERECHOS**

ÍNDICE

<i>I.- INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
<i>II.- RESUMEN EJECUTIVO.....</i>	<i>3</i>
<i>III.- ANEXO.....</i>	<i>6</i>

I.- INTRODUCCIÓN

Una vez celebrada la primera reunión de toma de contacto entre el Mediador y las partes en conflicto, y a petición de este, desde **CCOO** entendemos que es palpable el grado de desconfianza que hay entre la parte social y el Departamento de RRHH; esta circunstancia viene suscitada por una continua sucesión de decisiones con las que NO estamos de acuerdo y por los hechos padecidos durante los últimos años.

Por ello, entendemos que son imprescindibles una serie de acciones por parte de la AEAT, para demostrar que su verdadera intención es alcanzar un Acuerdo que satisfaga las expectativas de la plantilla de la AEAT, y para ello planteamos una batería de resoluciones, a adoptar por parte de la AEAT, que faciliten esa tan ansiada reconciliación entre las partes, como pueden ser:

- ✚ Atender aquellas cuestiones que lleva demandando la plantilla desde hace tiempo en los juzgados, que tienen el respaldo de múltiples sentencias favorables a los trabajadores, y ninguna desfavorable, y que sin embargo la Agencia Tributaria se niega a reconocer de oficio, provocando un incremento de litigiosidad que en nada propicia la mejora del clima social.
1. Reconocimiento de la antigüedad como personal Fijo Discontinuo, desde el inicio de la relación laboral, tal y como se reconoce en multitud de sentencias, aplicable aun cuando haya cambiado la relación contractual (bien Laboral a tiempo completo, bien funcionario).
 2. Reconocimiento de oficio y revisión de los pagos realizados en cumplimiento de sentencia relativos a los Trienios reconocidos como Personal Laboral una vez funcionarizado.
 3. Publicación inmediata de los nombramientos en las nuevas categorías al personal que ha obtenido plaza en los procesos de Promoción Interna y Libre de Personal Laboral.
 4. Publicación inmediata de las Ofertas de Empleo Público pendientes que están a punto de caducar.
 5. Rectificación de la modificación sobre la interpretación del apartado 4º del epígrafe III del Acuerdo de 14 de noviembre de 2007 sobre la reserva de localidad/provincia, recogiendo en un nuevo acuerdo una interpretación acorde al espíritu alcanzado en 2007 cuando se firmó el Acuerdo de Carrera, para garantizar que NUNCA más se pueda dar una situación de indefensión como la vivida por los afectados este año.

Desde **CCOO** opinamos que la parte social ha procedido de una manera responsable y respetuosa, que hemos planteado nuestras reivindicaciones respetando escrupulosamente la normativa vigente y que así mismo, hemos puesto de nuestra parte para posibilitar un escenario en el que fuera posible iniciar una negociación.

Prueba de ello ha sido la propuesta de la figura de este Mediador, después de 15 días de encierro a las puertas de la Dirección General, sin que la AEAT mostrase ni un solo acercamiento, el conjunto de la parte social unilateralmente y sin contraprestación alguna dimos un importante paso, suspendiendo el encierro y buscando esta salida al conflicto. Por lo que, **CCOO** entiende que ahora es el momento de que la AEAT demuestre con hechos la misma predisposición y reconduzca la situación para continuar con el tradicional diálogo social que siempre ha imperado en la AEAT, que tan buenos resultados nos ha dado y que han roto desde hace ya demasiado tiempo.

En relación con el resultado final que **CCOO** espera de este proceso negociador sometido a esta mediación, estamos en disposición de alcanzar un Acuerdo que recoja las medidas que proponemos, y aquellas otras que, debidamente motivadas y justificadas, supongan una necesidad para el conjunto de la Organización, siempre que planteen las debidas compensaciones laborales y/o económicas para la plantilla de la Agencia Tributaria.

Somos conscientes de que es el momento de afrontar los cambios que la Agencia necesita y por ello planteamos las medidas que llevamos tiempo reivindicando, en este sentido entendemos que podríamos llegar a un acuerdo en cuanto al periodo de implantación de dichas medidas, siempre que se aporten suficientes garantías de cumplimiento, pero nos resulta imposible priorizar unas frente a otras, por cuanto suponen el marco regulador de las condiciones laborales de nuestra plantilla y por tanto no son fraccionables sino complementarias.

Es el momento de estructurar y organizar adecuada y completamente la Agencia Tributaria y dejarnos de atomizar las soluciones, política que después de muchos años no ha dado resultados positivos, sino más bien, ha incrementado los problemas y empeorado el clima social en nuestra organización.



II.- RESUMEN EJECUTIVO

En primer lugar, hay que hacer referencia a la situación jurídica del Acuerdo de Carrera Profesional de 14 de noviembre de 2007. Dicho acuerdo se firma con posterioridad a la publicación en el BOE del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se define la Carrera Profesional como “el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”.

El mencionado Acuerdo recoge tanto la Carrera Horizontal como la Carrera Vertical y la Promoción Interna, así como la implantación de la Evaluación del Desempeño y las acciones Formativas como elementos a tener en cuenta en la Carrera Horizontal.

El reciente Real Decreto-Ley 6/2023 recoge en su Libro Segundo las Medidas Legislativas urgentes en materia de Función Pública, recogiendo la necesidad de una planificación estratégica de los Recursos Humanos y la necesidad de Planes específicos de Organismos Públicos que deben ser objeto de negociación colectiva (*artículo 107*), definiendo la Evaluación del Desempeño (*arts. 116 y ss*) y estableciendo una Carrera Horizontal en la Administración General del Estado (*artículo 122*).

Esta normativa es aplicable, lógicamente, a la Agencia Tributaria, pero hay que tener en cuenta la Disposición Adicional Duodécima donde se establece que los Entes de Derecho Público del Sector Público Estatal con legislación propia y especial autonomía en materia organizativa, lo que se predica de la Agencia Tributaria, podrán mantener y actualizar las excepciones recogidas en su legislación específica o en su ley de creación (*en nuestro caso artículo 103 Ley 31/1990 de PGE para 1991*) así como los sistemas de carrera, movilidad y evaluación del desempeño que ya tuviera implementados y en funcionamiento, que continuarán rigiéndose por sus normas o acuerdos específicos, en nuestro caso tanto por el Acuerdo de Carrera Profesional de 2007, como por el Acuerdo de Provisión de Puestos.

Así el Acuerdo de Carrera Profesional de 2007 está en vigor y ha sido convalidado por el mencionado Real Decreto Ley, aunque por los motivos que posteriormente se desarrollan es necesario actualizarlo y desarrollarlo, sin perjuicio de su adaptación posterior a las normas o acuerdos que es aprueben en el marco del Real Decreto Ley, adaptándolo a nuestra especificidad.

Entrando ya en las materias propias del conflicto y en relación con las razones planteadas entonces, en el apartado 2º de la Declaración presentada el 4 de abril de 2024 por la parte social:

A. REACTIVAR Y DESARROLLAR EL ACUERDO AEAT-SINDICATOS SOBRE CARRERA PROFESIONAL Y ADMINISTRATIVA DE SU PERSONAL EN TODOS SUS APARTADOS.

Las propuestas de **CCOO** sobre el Acuerdo de Carrera, son públicas y ampliamente conocidas, pues llevamos años planteándolas y constituyen un todo indisoluble, pues suponen una batería de actuaciones que entendemos imprescindibles para una correcta implantación, actualización y adaptación del Acuerdo de Carrera a las necesidades actuales y venideras de la Agencia Tributaria.

Aunque con el paso de los años nuestras propuestas se han adaptado al momento concreto, en esta última versión se recoge lo establecido en el **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** suscrito por el Gobierno de nuestro país con la Unión Europea para poder acceder a los Fondos Next Generation y los principios acordados en el **Acuerdo para una Administración del Siglo XXI en la Mesa General de Función Pública, sobre Promoción Interna.**



Entrega del documento “Propuestas para la Actualización y Adaptación del Acuerdo de Carrera de la AEAT” a la Directora General. (29/6/2022)

A modo de resumen enunciamos las medidas prioritarias que serán desarrolladas en documento Anexo:

I. CARRERA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL.

- 1. Modificación del ámbito del Acuerdo.**
- 2. Incremento del número de Tramos de Carrera Horizontal del Acuerdo.**
- 3. Subida automática de Tramos.**
- 4. Nuevo cómputo de Antigüedad.**

II. CARRERA ADMINISTRATIVA VERTICAL.

1. Determinación de los puestos de Carrera Vertical.

Paralelamente a estas medidas, en relación con los dos modelos de Carrera Profesional, tanto la Horizontal como la Vertical, es preciso afrontar aspectos trascendentales que afectan a ambos, que ya vienen incluidos en el Acuerdo de Carrera y por tanto debemos desarrollar, necesariamente, para poder mantener en el tiempo una aplicación sostenida de nuestro Acuerdo, como no puede ser de otra forma:

III. MEDIDAS ADICIONALES.

1. Implantación de un modelo de Evaluación del Desempeño.

Aplicable a la Carrera Profesional, a la Promoción y a las Retribuciones.

2. Modificación de los sistemas de Selección de Personal, Formación y Promoción de la plantilla de la AEAT.

Captar talento y excelencia, así como fomentar e incentivar la formación y progresión de la plantilla existente, y el cumplimiento de los Acuerdos firmados en el ámbito del Diálogo Social.

3. Incremento de Retribuciones.

Para todos los puestos, con una progresividad acorde al aumento del grado de exigencia entre los grupos de la AEAT.

4. Movilidad Geográfica.

Intensificación de los sistemas de Movilidad para acercar a la plantilla a sus localidades de origen, posibilitando la implantación del trabajo descentralizado, lo que redundará en una mejora exponencial de la Movilidad, sobre todo en el Grupo A y en aquellas zonas “sobre dotadas” de personal en relación con la actividad económica del país.

5. Análisis de la Clasificación Profesional y de las retribuciones del Personal Laboral que conduzca a una reordenación y simplificación de las categorías profesionales, para culminar en un Nuevo Convenio Colectivo.

En este sentido la situación ya no admite ni un segundo más de demora, llevamos casi dos años con el Convenio denunciado, hemos cambiado dos veces la Clasificación Profesional y a los responsables de la AEAT sigue sin servirles, hay que actualizar las retribuciones y tomar decisiones urgentes con este personal.

Estas propuestas inciden sobre el conjunto de apartados del Acuerdo, pues desde la firma del mismo este se ha convertido en el marco regulador de las condiciones laborales de la plantilla de la AEAT y por ello debe afrontarse una profunda actualización y modernización de todos y cada uno de los apartados ya que llevamos casi 17 años sin una revisión y ni las condiciones laborales, sociales o económicas son las mismas, ni el grado de exigencia requerido se ha mantenido, pues se ha ido incrementando notablemente y esa circunstancia provoca que sea imprescindible abordar inmediatamente esta negociación con amplitud de miras por el bien de la Agencia Tributaria.

B. ACUERDO DE TELETRABAJO EN LA AEAT

Es imprescindible alcanzar un Acuerdo propio de TELETRABAJO, es preciso respetar los Acuerdos suscritos en el ámbito de Función Pública y adaptarlos a las realidades de la AEAT, para alcanzar un consenso que nos permita disponer de esta herramienta de manera satisfactoria para ambas partes. De manera que deje de ser moneda de cambio para forzar a trabajadores y trabajadoras a aceptar unas condiciones de trabajo que, sin esas prebendas, no serían aceptadas; acuerdos entre partes sin la participación sindical y por tanto pleno desconocimiento de las condiciones acordadas.

El modelo de Teletrabajo debe poder convivir con la implantación de un sistema de Trabajo Descentralizado que nos permita garantizar la prestación del servicio en todo el territorio, pero a la vez no imposibilite conciliar la vida laboral y familiar de la plantilla.

C. NEGOCIACIÓN DEL MODELO INTEGRAL DE INFORMACIÓN Y ASISTENCIA AL CONTRIBUYENTE.

A pesar de que la competencia en la organización del trabajo reside en la Administración, no es menos cierto que las modificaciones de las condiciones de trabajo DEBEN SER NEGOCIADAS con las Organizaciones Sindicales, y, por ello, el desarrollo de esta iniciativa no ha seguido los pasos adecuados y precisa de retomar la senda de la negociación para poder implantarse adecuadamente. Es necesario definir necesidades, responsabilidades, competencias, determinar el número de puestos de cada grupo y, a partir de ahí, alcanzar un acuerdo sobre las retribuciones que han de percibir aquellas personas que participen en esta nueva modalidad de prestación de servicios (con horarios ampliados y deslizamientos de jornada). La modificación de la jornada es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que debe ser negociada con la representación legal de la plantilla.

D. NEGOCIACIÓN DE TODAS LAS PRODUCTIVIDADES DE LA AEAT.

Apartado IMPRESCINDIBLE en el Siglo XXI, la AEAT debe afrontar una reforma absoluta, pues en cuanto entre en vigor la nueva Ley de Función Pública deberemos sustituir este (estos) complementos por el nuevo Complemento de Desempeño.

Es preciso adecuar objetivos, criterios de reparto, módulos y porcentajes de variabilidad para que las retribuciones a percibir en el nuevo complemento resultante no perjudiquen a nadie, y para que a su vez los repartos sean más equitativos, proporcionales y ajustados al cumplimiento de objetivos, en vez de que estos dependan directamente del grupo de pertenencia.

E. DECLARACIÓN DE PROFESIÓN DE RIESGO PARA EL PERSONAL DE VIGILANCIA ADUANERA.

En este sentido hemos de plantear que el proceso depende en exclusiva de las gestiones de la AEAT para la declaración de este colectivo como profesión de riesgo y los pasos legales deberán ir produciéndose a medida que continuemos con las negociaciones del resto de apartados en el menor tiempo posible.

F. NEGOCIACIÓN DE LOS HORARIOS ESPECIALES (H24, H10 ...)

Al igual que el resto de Acuerdos en la AEAT, es preciso afrontar un proceso negociador que actualice las retribuciones de los diferentes Horarios Especiales pues, como venimos diciendo, el grado de exigencia y responsabilidad de estas personas no ha parado de incrementarse en los últimos años, así como el número de efectivos que soportan estos horarios, tanto en las Aduanas como en las ADI's, así como los que finalmente se incorporen al nuevo modelo de información y asistencia.

III.- ANEXO

MEDIDAS PROPUESTAS CCOO

A. REACTIVAR Y DESARROLLAR EL ACUERDO AEAT-SINDICATOS SOBRE CARRERA PROFESIONAL Y ADMINISTRATIVA DE SU PERSONAL EN TODOS SUS APARTADOS:

I. CARRERA ADMINISTRATIVA HORIZONTAL.

1. Modificación del ámbito del Acuerdo.

La instauración de un sistema de Carrera Profesional dentro de una organización debe tender a la universalización de su aplicación, por lo que es preciso la inclusión y encuadramiento dentro del ámbito del Acuerdo de Carrera de todos los puestos de concurso, incluidos aquellos con las denominaciones actuales de Inspector/a A-B-C-D

2. Incremento del número de Tramos de Carrera Horizontal del Acuerdo.

El Acuerdo de Carrera de 2007 configura un modelo de únicamente 24 años para alcanzar el Tramo máximo y por tanto se antoja a todas luces insuficiente. Es inevitable iniciar un proceso de ampliación del número de Tramos para que el sistema de Carrera Profesional incremente la “motivación” y aumente el grado de “satisfacción profesional al conjunto de las y los trabajadores”, además de abarcar la vida laboral de la práctica totalidad de la plantilla actual y/o futura. Por ello proponemos incrementar el número de Tramos de cada Subgrupo hasta un total de 8, más el tramo 0 inicial, pasando de los actuales 24 años a 32 años de Carrera Profesional.

3. Subida automática de Tramos.

La Agencia Tributaria debe ofrecer al conjunto de su plantilla, un modelo de Carrera Administrativa que aporte una garantía de certeza y seguridad; certeza de que los Acuerdos se van a cumplir y de que los compromisos adquiridos se respetan, lo que conducirá a un escenario de tranquilidad y confianza laboral que redundará en la mejora de la eficiencia y de la eficacia, facilitando el cumplimiento de los objetivos. Para ello, es preciso dotar a la organización de la autonomía suficiente para garantizar los compromisos adquiridos una vez que los trabajadores cumplan los requisitos que se establezcan en cuanto a Formación y Evaluación del Desempeño. Por lo que reclamamos garantizar el automatismo de los saltos de tramo, tal y como viene recogido en el Acuerdo de Carrera de 2007 en su apartado V- Aplicación sucesiva de la Carrera Administrativa Horizontal.

4. Nuevo cómputo de Antigüedad.

El número de personas que se encuentran entre el colectivo de trabajadores/as de la Agencia Tributaria que han promocionado en algún momento es mayor cada año, a pesar de que el reconocimiento de ese esfuerzo no ha quedado suficientemente recompensado en nuestro modelo de Carrera. Es necesario recalculer la antigüedad de aquellos trabajadores/as que han promocionado dentro de la AEAT, valorando adecuadamente la experiencia y los trabajos desarrollados en la organización, independientemente del grupo en el que hayan sido realizados.

II. CARRERA ADMINISTRATIVA VERTICAL.

1. Determinación de los puestos de Carrera Vertical.

La Agencia Tributaria tiene la obligación de definir tanto el número como las características de los puestos que deban ser incluidos en la Carrera Vertical y proceder a convocar todos aquellos que sean precisos. Por ello, es necesario determinar el número y las características de los puestos de Carrera Vertical para poder negociar los criterios generales de las convocatorias, las cuales deben ser anuales.

III. MEDIDAS ADICIONALES.

1. Implantación de un modelo de Evaluación del Desempeño.

La Evaluación del Desempeño se configura como un sistema mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados aplicando criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

Como se preveía ya en el Acuerdo de Carrera Profesional de 2007, la Evaluación del Desempeño, junto con las acciones formativas que se establezcan, deben permitir una evolución más rápida que fomente la adquisición de competencias por parte del empleado público.

Por todo ello proponemos la implantación de un sistema de Evaluación de Desempeño con efectos en la Carrera Profesional Horizontal, Vertical, Formación, Provisión de Puestos y Reparto de las Retribuciones Complementarias.

2. Modificación de los sistemas de Selección de Personal, Formación y Promoción de la plantilla de la AEAT.

a. SELECCIÓN.

En lo que se refiere a los procesos de selección de nuevo personal, es imprescindible incidir en la necesidad de afrontar una profunda renovación en cuanto al modelo de los procesos selectivos para los Cuerpos y Especialidades adscritas a la Agencia Tributaria, siendo fundamental captar talento y no personal que simplemente supere pruebas de alto contenido jurídico, que también, pero es preciso reorientar los procesos selectivos.

Debemos modificar el modelo de pruebas selectivas en consonancia con la realidad de la sociedad y la evolución de los modelos de nuestro sistema formativo, tal y como se recoge en los Acuerdos de 19 de octubre de 2022 –**Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI**–, y en el Acuerdo de 3 de noviembre de 2023 –**Sobre criterios Generales que han de regir la Selección de Personal a través de los procesos de Promoción Interna**–.

Los procesos se deben acortar en el tiempo, reduciendo el número de ejercicios, unificando pruebas compatibles, etc., superando el sistema memorístico actual para implantar un sistema basado en la realización de pruebas que valoren las competencias de las personas aspirantes.

b. FORMACIÓN

Tenemos que profundizar en el desarrollo e implantación de unos adecuados Itinerarios Formativos que, junto a la Evaluación del Desempeño, permitan modular el tiempo de prestación de servicios en cada tramo para posibilitar una aceleración de los saltos de tramo.

La Agencia Tributaria debe asumir las competencias de la Escuela de Hacienda Pública o, en su defecto, proceder a la creación de un órgano similar dentro de la AEAT, que nos permita dirigir adecuadamente la Selección y la Formación, tanto para la Formación Continua como para la Formación dirigida a la Promoción Interna de la Plantilla.

c. PROMOCIÓN INTERNA

La Promoción Interna, materia íntimamente ligada con la selección de personal, obliga a abordar esta reforma paralelamente, de manera que las oportunidades de Promoción de la plantilla se conjuguen adecuadamente con la captación de excelencia que una organización como la Agencia precisa año tras año.

El nivel de exigencia que soporta la plantilla de la AEAT es superior al de la mayoría de organismos públicos, las constantes modificaciones fiscales hacen precisa una continua formación y actualización de conocimientos, lo que unido a la falta de efectivos y al ingente volumen de contribuyentes que continuamente buscan nuevas formas o modelos de evasión o elusión fiscal, obliga a nuestra plantilla a una constante actualización de conocimientos en un amplio abanico de líneas de actuación. Y esta circunstancia debe ser debidamente reconocida, no solo en el aspecto retributivo, sino también posibilitando una plena realización profesional de las trabajadoras y los trabajadores.

El exceso de exigencia en el nivel de las pruebas de selección en la Promoción Interna no es admisible, puesto que la asignación de tareas en los centros de trabajo no respeta las competencias o conocimientos exigidos por la pertenencia a un grupo determinado, lo que inevitablemente nos sitúa en un escenario donde la mayoría de las trabajadoras y trabajadores de la AEAT realizan funciones de superior categoría. Por tanto, no se están reconociendo adecuadamente ni los conocimientos, ni el trabajo desarrollado, ni la experiencia del conjunto de la Plantilla en los procesos de Promoción.

Por todo ello, es imprescindible afrontar una modificación radical en el modelo de Promoción Interna, implantando un modelo acorde con lo anteriormente expuesto, teniendo en cuenta los conocimientos, la experiencia y trayectoria de cada empleado, tanto Funcionario/a, como Laboral, permitiendo la convalidación de determinadas materias por cursos evaluables o cursos selectivos, con la implementación de Itinerarios Formativos.

3. Incremento de Retribuciones.

Es preciso abordar una negociación sobre las retribuciones, en concreto sobre aquellas que retribuyen la especificidad de los puestos de la Agencia Tributaria. Es necesario realizar una modificación de los importes de los diferentes Complementos Específicos de la AEAT, que suponga una adecuada actualización de los Tramos Retributivos del Acuerdo de Carrera.

Esta actualización no puede ser un mero retoque de dichos Complementos, sino que tiene que estructurarse una Carrera Profesional proporcional entre los distintos subgrupos de manera que todos los Complementos de Carrera, de todos los subgrupos, deben estar relacionados proporcionalmente con el mayor complemento de Carrera Profesional.

Como decimos en el apartado A.I.1, es preciso incluir los puestos de concurso de los Inspectores de cartera en la Carrera Horizontal del Acuerdo, su trabajo y sus funciones son claramente de puestos de Carrera Horizontal, por lo que no tiene sentido mantenerlos fuera. Esto nos lleva a la consecuencia lógica: es necesario por tanto enlazar los C. Específicos de estos en las Tablas Retributivas del Acuerdo y a continuación planteamos una propuesta de aplicación de Tramos a partir del C. Específico del Inspector D y estableciendo los importes de cada Tramo hasta el Tramo 0 del Grupo C2.

A modo de ejemplo proponemos la siguiente Tabla de Complementos, en la que partiendo del importe del C. Específico del puesto denominado Inspector D, vamos estableciendo el resto de Complementos Específicos de cada Tramo Retributivo de cada uno de los subgrupos de Personal Funcionario incluidos en el Acuerdo de Carrera, aplicando el mismo porcentaje sobre el Tramo inmediatamente superior (en este caso del 92%).

Complemento Carrera		C2		C1		A2		A1			C.E.
C.E.	92%	Tramo	Nivel	Tramo	Nivel	Tramo	Nivel	Tramo	Nivel	Inspectores	
Importe 24	100,00							8	28	D	44.005,50
Importe 23	92,00							7	28	C	40.485,06
Importe 22	84,64							6	28	B	37.246,26
Importe 21	77,87							5	28	A	34.266,55
Importe 20	71,64							4	28		31.525,23
Importe 19	65,91					8	26	3	28		29.003,21
Importe 18	60,64					7	26	2	27		26.682,96
Importe 17	55,78					6	26	1	27		24.548,32
Importe 16	51,32					5	26				22.584,45
Importe 15	47,22					4	24				20.777,70
Importe 14	43,44			8	22	3	24	0	26		19.115,48
Importe 13	39,96			7	22	2	24				17.586,24
Importe 12	36,77			6	22	1	22				16.179,34
Importe 11	33,83			5	22						14.885,00
Importe 10	31,12			4	20						13.694,20
Importe 9	28,63	8	18	3	20	0	20				12.598,66
Importe 8	26,34	7	18	2	18						11.590,77
Importe 7	24,23	6	18	1	18						10.663,51
Importe 6	22,29	5	18								9.810,43
Importe 5	20,51	4	18								9.025,59
Importe 4	18,87	3	16	0	16						8.303,54
Importe 3	17,36	2	16								7.639,26
Importe 2	15,97	1	16								7.028,12
Importe 1	14,69	0	14								6.465,87

4. Movilidad Geográfica.

Es prioritario dar garantía al sistema de movilidad por Paneles, el cual permite el mantenimiento del tramo de Carrera Horizontal, en contraposición a los concursos. El gran éxito conseguido con este sistema, respecto a la movilidad geográfica que se ha conseguido desde su aplicación, necesita un mayor respaldo jurídico para evitar los ataques tanto desde fuera de la Agencia como desde dentro de la misma.

Es necesaria la implantación del denominado “**TRABAJO DESCENTRALIZADO**”, permitiendo que funcionarios de la Agencia Tributaria con experiencia en un determinado puesto de trabajo puedan desempeñarlo físicamente en otro centro de la Agencia Tributaria, aunque dependiendo funcionalmente de centro directivo al que esté adscrito el respectivo puesto.

5. Análisis de la Clasificación Profesional y de las retribuciones del Personal Laboral que conduzca a una reordenación y simplificación de las categorías profesionales, para culminar en un nuevo Convenio Colectivo.

Es imprescindible dar cumplimiento a lo establecido en el Apartado del Acuerdo de Carrera del año 2007 y que se adopten las medidas oportunas para iniciar el análisis de la Clasificación Profesional y Retributiva del Personal Laboral, con el objetivo de alcanzar una reordenación y simplificación de las Categorías Profesionales, y avanzar en un equilibrio retributivo entre ambos colectivos (funcionario y laboral) que respete y retribuya adecuadamente al Personal Laboral de la Agencia Tributaria.

El Convenio de la AEAT se encuentra completamente desajustado a la realidad que vive la plantilla, los desatinos del Departamento de RRHH han provocado que se hayan suscrito dos acuerdos de modificación de categorías desde el 2022 y que NINGUNO LES VALGA, necesitamos afrontar la realidad de nuestro colectivo, pero para ello es preciso definir de una vez los objetivos y tener clara la planificación a futuro.

Entendemos que habrá que replantearse, por el bien del colectivo, las familias profesionales, las áreas funcionales, las categorías y las funciones, pues la entrada de nuevos efectivos en las antiguas y nuevas categorías creadas recientemente así nos lo reclaman.

Por ello el análisis debe ser meticulado y exhaustivo, algo que dadas las circunstancias NO creemos posible en un breve periodo de tiempo, por lo que planteamos una adaptación retributiva inmediata a la espera del desarrollo de las negociaciones sobre las trascendentales materias que acabamos de relatar, que deberán ir acompañadas necesariamente del desarrollo de:

- ✚ Una **Carrera Profesional** propia para nuestro colectivo dentro del Convenio, equiparable económicamente a la del Personal Funcionario de la AEAT.
- ✚ La regulación de la **Promoción Interna en la AEAT**, tanto dentro del Convenio para aquellas categorías NO susceptibles de acceder a la condición de funcionario, como para aquellas otras cuya Promoción pueda desarrollarse bien dentro del propio Convenio Colectivo o vía Promoción Interna Cruzada, tanto Horizontal como Vertical, a los grupos C2 y C1 de Personal Funcionario de la AEAT.

Como decimos, esta negociación puede demorarse más de lo previsto y es necesario cerrar un Acuerdo Retributivo que reconozca adecuadamente la actual situación y las funciones que estamos realizando, por ello planteamos la equiparación inmediata de las Retribuciones Básicas con las del Personal Laboral del Convenio Único de la Administración General del Estado, como punto de inicio de la actualización retributiva que debemos alcanzar para nuestro colectivo dentro del ámbito de la AEAT, pues las tareas que realizamos en la mayoría de los puestos funcionarizables del Convenio son IDÉNTICAS a las que realizan las compañeras y compañeros funcionarios en nuestras mismas áreas, reconocidas, más si cabe, con las últimas denominaciones de categorías recogidas en los últimos acuerdos de la Comisión Negociadora del CC.

Como ejemplo de la enorme problemática de este personal, podemos ver la siguiente Tabla, con las Retribuciones de 2023 y los atrasos a percibir hasta julio de 2024:

GRUPO PROF.	AEAT 2023	NUEVO SALARIO 2023	SUBIDA 2023	SUBIDA 2024 (sin el 2%)	TOTAL ATRASOS
1	30.091,32	31.828,44	1.737,12	868,56	2.605,68 €
2	25.383,96	26.424,44	1.040,48	520,24	1.560,72 €
3	19.004,86	20.887,58	1.882,72	941,36	2.824,08 €
4	15.385,16	18.069,52	2.684,36	1.342,18	4.026,54 €
5	13.812,82	17.571,96	3.759,14	1.879,57	5.638,71 €

B. ACUERDO DE TELETRABAJO EN LA AEAT

Materia trascendental desde la pandemia, el Teletrabajo precisa de un Acuerdo que regule las condiciones de este sistema de trabajo en la Agencia Tributaria, algo a lo que la actual Dirección del Departamento se ha negado constantemente.

Hasta 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 y mientras que se determinan los criterios de acceso y el resto de actuaciones necesarias hasta la total implantación de esta modalidad de trabajo, en la Agencia Tributaria se debe alcanzar un Acuerdo provisional para regular este modelo de prestación de servicios.

No podemos seguir esperando el desarrollo normativo de este apartado, es necesario dotar de seguridad a nuestra plantilla y a nuestros centros de trabajo, por ello la aprobación de un Acuerdo de Teletrabajo debería llevar consigo una reconsideración del modelo de atribución de competencias en la AEAT, en sintonía con el Plan Estratégico de la AEAT 2024-2027.

Así se debería implantar un sistema de **TRABAJO DESCENTRALIZADO** que permitiera la realización de tareas desde fuera del ámbito competencial propiamente dicho: a semejanza del modelo de regionalización que lleva años implantándose en la AEAT, podría plantearse uno similar a nivel nacional para poder crear grupos de trabajo que solventen las carencia de personal en aquellas áreas de difícil cobertura, debido a las diferencia del coste de la vida entre las diferentes regiones y para facilitar la conciliación familiar y laboral de nuestra plantilla.

Bajo la premisa de que el Servicio Público debe estar garantizado en todos los centros de trabajo, debemos alcanzar un Acuerdo que conjugue las necesidades reales de la organización con las de la plantilla, y no esté sometida a los caprichos de los diferentes Delegados, Administradores o Jefes de turno.

Las **CCOO** y el conjunto de Organizaciones Sindicales nos comprometemos a defender la salvaguarda de la prestación del Servicio Público y para ello proponemos la implantación de un sistema de **TRABAJO DESCENTRALIZADO** que lo permita, así como un modelo de Teletrabajo que satisfaga a ambas partes.

El modelo debe recoger la posibilidad de Teletrabajo de hasta 3 días a la semana, que deberán ser acordados en cada ámbito, teniendo presente que en aquellos centros de trabajo infradotados de personal estará supeditado a las necesidades de servicio, pero así mismo condicionado a la convocatoria de plazas suficientes en la siguiente Oferta de Empleo para posibilitar las mismas condiciones laborales al conjunto de la plantilla.

Este Acuerdo tendrá un periodo de transición de **X** años, ante la imposibilidad de afrontar el incremento de las plazas imprescindibles de manera inmediata.

C. NEGOCIACIÓN DEL MODELO INTEGRAL DE INFORMACIÓN Y ASISTENCIA AL CONTRIBUYENTE.

La implantación de este Plan Estratégico ha provocado una ruptura en el modelo negociador de la AEAT, que es preciso suturar de manera inmediata, reconduciendo la situación de forma que podamos alcanzar una solución positiva para ambas partes.

Desde el oscurantismo que ha presidido este Proyecto “Piloto”, planteamos cambios no en los objetivos, sino en la forma de llevarlos a cabo, pues es precisa la participación de la plantilla para que algo funcione y es imprescindible un grado de satisfacción importante, para que además sea un éxito.

Como punto inicial, NO estamos de acuerdo con el horario hasta las 19:00h, ya que va en contra de planteamientos globales de reducción de horarios y finalización de las jornadas laborales de manera que se pueda conjugar la vida laboral y familiar, si bien tenemos en cuenta que como SERVICIO PÚBLICO puede ser un factor importante, podemos estar en disposición de afrontar la negociación de esta materia con carácter excepcional y condicionada a otros apartados.

No estamos de acuerdo en que este servicio sea atendido por personal con antigüedad.

Las primeras informaciones sobre esta materia, hablaban de la intención de ir novando al personal FD y que este colectivo fuera el encargado de atender este servicio.

Por ello, planteamos la necesidad de implantar este servicio como el inicio del itinerario laboral de la plantilla en la AEAT y que a semejanza del planteamiento que se ha tenido en cuanto a la implantación de las ADI’s, el servicio sea cubierto con personal de nuevo ingreso, preferentemente Personal Laboral.

Esto llevaría acarreada la profesionalización del modelo de Formación Continua en la AEAT (ahora es únicamente algo tangencial y no se está afrontando con la importancia que se merece).

En síntesis:

- ✚ Después de un proceso selectivo de Personal Fijo Discontinuo (**X** plazas) este personal debería superar un proceso de formación (con más rigor que el actual, que le permitiera adquirir los conocimientos suficientes para desarrollar sus labores de asistencia en Campaña de Renta).
- ✚ Una vez superada la formación y la/s Campañas de Renta que se consideren (previa negociación con la representación social), se abriría un proceso de novaciones contractuales (en número suficiente y negociado), para afrontar las necesidades que el Plan de Asistencia requiera en cada momento.

Para la correcta implantación de este modelo, sería preciso disponer a la mayor brevedad de un sistema de **Evaluación del Desempeño** que pudiera aportar una valoración individualizada de las aptitudes y actitudes de cada trabajador/a, para que junto con las valoraciones que obtuviera en los procesos de formación se pudiera en alguna manera “escalafonar” con más elementos objetivos a cada trabajador/a de cada promoción, de forma que fuera posible optimizar a cada uno de los efectivos y mejorar las prestaciones del Plan. **(No todo el mundo puede aportar las mismas prestaciones, pero no por ello son descartables, el objetivo de la organización debe ser poder sacar el mayor rendimiento y las mejores prestaciones de cada uno de los trabajadores de la plantilla).**

- ✚ Al proceso de novaciones le sucedería otro periodo de Formación para cubrir las necesidades de conocimientos en las materias que se establezcan de este colectivo de cara a la prestación del Servicio de Información y Asistencia (el nivel de formación sería escalonado, para poder participar en cada uno de los niveles preestablecidos del Proyecto).
- ✚ El periodo de permanencia en este Proyecto deberá ser objeto de negociación y para ello se implantará un sistema de Promoción Interna Cruzada (bien al Cuerpo General Auxiliar de la AGE con Especialidad Tributaria o bien, preferentemente, al Cuerpo General Administrativo, especialidad Agentes de la Hacienda Pública).

Este modelo de ingreso en la AEAT no estaría reñido con el acceso general, pues sería complementario a los procesos selectivos establecidos, pero permitiría a la AEAT disponer de un colectivo adecuadamente preparado que, por la vía de la Promoción Interna, accedería con un grado de conocimientos y experiencia imposible de obtener mediante el acceso libre.

Todo el personal debería afrontar un periodo de Formación similar antes de acceder a prestar servicios directamente en la AEAT; el paso por una Escuela, Academia o Facultad TRIBUTARIA para TODOS los colectivos es imprescindible, en estos momentos y de cara al futuro, para contar con una plantilla lo suficientemente preparada para afrontar los cambios que se planteen en el futuro.

D. NEGOCIACIÓN DE TODAS LAS PRODUCTIVIDADES DE LA AEAT.

Todas y cada una de las diferentes productividades remuneran el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado/a público desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, lo que implica necesariamente la implantación de la Evaluación del Desempeño, donde queden perfectamente definidos todos estos conceptos, la manera de medirlos y, de una manera transparente, su traducción en una remuneración adecuada.

Las retribuciones variables de la Agencia Tributaria se engloban en un gran número de Bolsas de Productividad que, con diferentes denominaciones, vienen a retribuir **LO MISMO**: como hemos comentado anteriormente, el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el Empleado/a Público desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

Esta situación provoca que el reparto de estas Bolsas de Productividad sea desigual, no solo a nivel de Departamentos o Áreas, sino también a nivel territorial, sin olvidar la elevadísima desproporción que se produce en su reparto entre los diferentes subgrupos.

Por tanto, es necesario reducir al máximo todas aquellas Bolsas de Productividad que retribuyen lo mismo, Productividad Baremada de Inspección, Mejor Desempeño, etc., agrupándolos en una única denominación, aunque pueda existir alguna Bolsa que retribuya algún trabajo muy específico.

Más, si cabe, a raíz de la publicación del RDL 6/2023 que establece que los resultados de la Evaluación del Desempeño tendrán efectos en la percepción de Retribuciones Complementarias de carácter variable y a la espera de la aprobación de la Ley de Función Pública que regulará de manera definitiva el nuevo Complemento de Desempeño, que vendrá a sustituir al Complemento de Productividad.

No es que sea aconsejable, sino imperiosamente imprescindible el avanzar en la normalización de este concepto retributivo en la AEAT para que futuras modificaciones reglamentarias no puedan suponer un problema en la Agencia.

Por ello, entendemos que debemos alcanzar un pre Acuerdo para regular el reparto de este nuevo Complemento de Desempeño, que deberá en todo caso reflejar los siguientes apartados:

- ✚ Negociación real de una única Bolsa Productividad, que aglutine las diferentes Bolsas existentes en la Agencia Tributaria, estableciendo criterios claros y transparentes tanto sobre los objetivos a alcanzar como sobre la proporcionalidad de los módulos de reparto.
- ✚ Notificación al empleado/a público de los objetivos a alcanzar, tanto individuales como colectivos.
- ✚ Notificación al empleado/a pública de los Informes de Evaluación de su Desempeño, que deben ser motivados, para que así exista la posibilidad real de recurso en vía administrativa.
- ✚ Implantación de una vía de arbitraje previa ante una Comisión participada por las Organizaciones Sindicales más representativas.

E. DECLARACIÓN DE PROFESIÓN DE RIESGO PARA EL PERSONAL DE VIGILANCIA ADUANERA.

El estado en la tramitación de la condición de Profesión de Riesgo debe ser objeto de información periódica a las Organizaciones Sindicales para poder comprobar el grado de avances que se estén llevando a cabo en la vía legislativa hasta su aprobación definitiva.

F. NEGOCIACIÓN DE LOS HORARIOS ESPECIALES (H24, H10 ...)

Tal y como planteamos para el resto de Acuerdos en la AEAT, es preciso afrontar un proceso negociador que actualice las retribuciones de los diferentes Horarios Especiales que tiene una parte de la plantilla de la Agencia.

Debemos ajustar este tipo de remuneraciones a la realidad actual, pues el grado de exigencia y responsabilidad de estas personas no ha parado de incrementarse en los últimos años, así como el número de efectivos al que es preciso atribuir estos horarios, tanto en las Aduanas como en las ADÍ's, así como los que finalmente se incorporen al nuevo modelo de información y asistencia.

