



UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA
INFORMA



**LA AGENCIA TRIBUTARIA A DEBATE:
LAS CONDICIONES LABORALES DE SUS EMPLEADOS.**
<http://www.ucesha.es/index.php/publicaciones>.

Segunda parte¹

La AEAT estructura los puestos en lo que se denomina una “relación de puestos de trabajo” (RPT), esta relación se ha caracterizado por su carácter incorrecto sobre lo que cada funcionario ha de realizar, lo que ha llevado a que los trabajadores de la Agencia presenten reclamaciones en los juzgados solicitando una especificación de las labores para adecuar los puestos a los trabajos o tareas. Por consiguiente, la AEAT ha tenido que sufrir el pago de indemnizaciones a los trabajadores por realizar trabajos de mayor cualificación a la de los puestos que ocupan. Podemos afirmar que en la AEAT ha existido una indefinición fáctica del trabajo a desarrollar por cada uno de los grupos que conforman la pirámide retributiva. En este sentido es elogiosa la lucha que mantienen los sindicatos GESTHA y UCESHA, para tratar de conseguir un reconocimiento de las funciones que realiza el colectivo al que representan.

Existe reiterada jurisprudencia que declara la identidad de funciones y de trabajo en la AEAT atendiendo a un grupo. Se reconoce la igualdad retributiva sin diferencia de tratamiento retributivo entre los puestos de trabajo, declarando que: “*El distinto nivel carecía de justificación objetiva y razonable entre puestos de trabajo que tienen el mismo cometido*”. **A igual trabajo, igual retribución²**.

De lo resultados que ofrece esta investigación, centrada en el análisis de 1.401 encuestas realizadas a los empleados de la Administración Tributaria española, se concluye que la mayoría de los trabajadores, según pone de manifiesto el 76% de los encuestados, se encuentran en desacuerdo con que la distribución de trabajo entre los empleados en los diferentes puestos ocupados sea equitativa. En esta variable es especialmente significativa la antigüedad en el puesto de trabajo, ya que son los trabajadores con menor antigüedad (menos de un año de experiencia), los que presentan un menor porcentaje de trabajadores en desacuerdo (el 56%). Por el lado opuesto, los trabajadores que tienen mayor antigüedad, comprendida entre 35 y 39 años, son los que presentan el mayor porcentaje de trabajadores en desacuerdo, el 81%, lo que pone de manifiesto una distribución asimétrica de las tareas a realizar en función del puesto ocupado.

En cuanto a la opinión de los trabajadores sobre si los medios materiales son los oportunos, destaca la asimetría existente según el departamento en el que se ubique el trabajador. Con diferencia, es el departamento de Vigilancia Aduanera en el que existe una mayor proporción de trabajadores que se encuentran en desacuerdo con la idoneidad de los medios materiales, en concreto el 74%. Esto es debido a que es en este departamento en el que son necesarios los mayores avances materiales y tecnológicos que permitan una vigilancia lo más efectiva posible. De igual modo, esta asimetría por

departamentos se pone de manifiesto en el análisis de la rotación del puesto de trabajo, siendo con diferencia, el departamento de Inspección Tributaria en el que existe un mayor porcentaje de trabajadores que considera inadecuada la política de rotación interna entre los puestos de trabajo.

La categoría profesional del empleado es uno de los aspectos socio-demográficos más significativos a la hora de analizar si la carga de trabajo es adecuada al puesto que se ocupa. En concreto, dentro del personal funcionario, las categorías profesionales de mayor rango, A1 y A2, y en el Grupo IV dentro del personal laboral, más del 50% de los trabajadores consideran que la carga de trabajo es inadecuada a su puesto. Esta percepción puede ser la causa de la conflictividad laboral a la que ha asistido en los últimos años este organismo, con denuncias de los sindicatos, en especial los del cuerpo técnico a los que están adscritos los funcionarios del grupo A2.

En definitiva, las condiciones relacionadas con el trabajo configuran una calidad de vida laboral que afecta directamente al rendimiento del trabajo. En este sentido, se considera necesario mejorar aquellos aspectos en los que los trabajadores de la administración tributaria se sienten más disconformes, y por tanto merman su motivación, como es la consideración de una inadecuada rotación en los puestos de trabajo, y una desigual distribución del trabajo entre los diferentes cargos.

¹ Ver; *La Agencia Tributaria A Debate: Las Condiciones Laborales Des Sus Empleados*. ARANZADI DOCTRINAL, Núm.4 julio 2014.

² Ver; *Ocupación del Grupo B del EBEP, Propuesta UCESHA de Carrera Profesional*

POR NUESTRA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.

POR LA OCUPACIÓN DEL GRUPO B

Eres C, eres UCESHA

Página Web: WWW.UCESHA.ES Correo electrónico: sindicato@ucesha.es

Síguenos en  witer y  acebook