



## UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA INFORMA

### **MEDIDAS REORGANIZATIVAS: EL MOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN. PROPUESTA DE UCESHA**

Al comienzo del proceso para abordar las medidas reorganizativas es necesario detenerse en la inmejorable posibilidad que se nos ofrece de afrontar la solución al problema de mayor calado del Grupo C: falta de reconocimiento del trabajo que venimos desarrollando. Una oportunidad que surge tres años después de que desde UCESHA nos ganáramos nuestro derecho a la participación en las Mesas de Negociación. Unas veces dentro y otras fuera, como ha sucedido en la **declaración ficticia de conflicto colectivo**, porque esos cuatro sindicatos saben de nuestros planteamientos inflexibles al frente de la defensa de los derechos de los CES.

Desde 2007 no se ha vivido un momento igual y os aseguramos que lo vamos a aprovechar para resolver los problemas del colectivo más numeroso, que más efectivos ha perdido y que más perjudicado se ha visto en todo este periodo de parálisis. Hay mucho dinero como para conformarnos con meras reclasificaciones que, además, pretenden seguir penalizando con el 50% de la antigüedad para los compañeros de promoción interna. Debemos conseguir pasar a todos los CES de grupo, porque ello además afectaría también en la mejora de nuestro haber regulador en el momento de la jubilación.

Son tantos los años sin expectativas profesionales, de paralización de nuestra carrera administrativa, que cuando la AEAT nos anuncia **su propuesta de reorganización administrativa** todos nos hemos lanzado a comprobar cuánto habríamos de cobrar si nos reclasificaran uno o dos tramos. Siendo lógica esta reacción, en UCESHA no queremos que la zanahoria nos ciegue la perspectiva. Por eso nuestro sindicato no solo quiere alcanzar las posiciones retributivas más que merecidas y adeudadas durante años, sino que pretendemos que las medidas reorganizativas sirvan para evidenciar y dar solución al reconocimiento del trabajo efectivo que venimos desempeñando todos CES; **que se consolide nuestro futuro profesional.**

Del análisis de los presupuestos se desprende que son 129 millones los que tenemos para la reorganización. Sabemos que la Administración, haciendo gala de su falta de transparencia, se va a negar a poner sobre la mesa el coste total de las medidas y la distribución por Grupos y Subgrupos. Por eso nosotros les haremos las cuentas y les adelantamos que a los Grupos CES nos corresponden 75 millones de euros.

Dinero suficiente para acometer nuestras **cuatro principales reivindicaciones**. Estas son las razones básicas que las sustentan:

#### **1.- INTEGRACIÓN DE LOS PUESTOS DEL SUBGRUPO C2 AL SUBGRUPO C1.**

En el "Acuerdo AEAT/SINDICATOS sobre planificación de la política de RRHH para el desarrollo del documento Agencia 2005", firmado en 2004, ya se aceptaba que el trabajo del C2 y C1 estaban "solapados" por la identidad de sus funciones. ¿A qué espera la dirección para reconocer que en la AEAT no existe el trabajo de C2?

#### **2.- CREACIÓN Y OCUPACIÓN DEL GRUPO B DEL EBEP:**

Es un hecho reconocido por todos que los trabajadores del Grupo C en la AEAT desarrollan trabajos de superior categoría. Esta experiencia laboral adquirida durante años nos habría de permitir la obtención del Certificado de Profesionalidad nivel III equivalente al título académico necesario para estar integrado en el Grupo B del EBEP (art 76). Muchos son los colectivos fuera de la AEAT que están solicitando su creación, solo falta el coraje suficiente para abordar la solución y este es el momento.

C1				B			
NIVEL	GRADO	ESPECÍFICO	PLAZOS PERMANENCIA	NIVEL	GRADO	ESPECÍFICO	PLAZOS PERMANENCIA
		74% de B		24	6	18.028,50	Cuando existan vacantes B:
22	6	13.341,09	Cuando existan vacantes C1:	24	5	15.874,88	3 Años A B-24-6
22	5	11.747,41	3 Años a C1-22-6 o B-24-5	24	4	13.383,44	3 Años a B-24-5
20	4	9.903,75	3 Años a C1-22-5 o B-24-4	22	3	11.448,22	3 Años a B-22-4
20	3	8.471,68	3 Años a C1-20-4 o B-22-3	22	2	9.647,68	3 Años a B-22-3
20	2	7.139,28	3 Años a C1-20-3 o B-22-2	20	1	8.262,52	3 Años a B-20-2
18	1	6.114,26	3 Años a C1-18-2 o B-20-1				
				La reclasificación inicial C1 al B es automática.			Itinerarios por C1 o B voluntario y permeable.

### 3.- PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LAS RECLASIFICACIONES.

El Acuerdo de carrera firmado en 2007 consiguió aumentar las diferencias retributivas del Subgrupo A2 frente al C: el Complemento Específico, por tramo, del C1 oscila entre 52-54% del A2. Por ello, si pretenden utilizar como modelo los tramos pactados en dicho acuerdo para proceder a las reclasificaciones que con las medidas organizativas nos proponen, es necesario con carácter previo recalcular los importes. Puesto que si no se hace supone consolidar la grieta retributiva que se abrió entonces entre el Subgrupo A2 y el Subgrupo C1. Véase el siguiente ejemplo:

Grupo y nivel	C.E. *Anterior Acuerdo 2007	Diferencia	C.E. *Posterior Acuerdo 2007	Diferencia
A2-26	8.403,84	<b>716,06</b>	16.690,67	<b>6.136,42</b>
C1-22	7.687,78		10.554,25	

\*C.E. sin actualizar. A fecha Acuerdo 2007

Por eso proponemos con nuestra iniciativa:

- Establecer una nueva correspondencia de proporcionalidad del 72-74% del Complemento Específico del C1 respecto del A2 del mismo tramo.
- Modificar el NCD del tramo 2 del C1 del 18 al 20, en consonancia con lo que sucede en el Subgrupo A2.

COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS HOMOGENEIZACIÓN NCD/TRAMOS <b> NUEVOS</b>									
	SUBGRUPO A2			SUBGRUPO C1			SUBGRUPO C2		
TRAMO	NIVEL	CE ANUAL	NIVEL	CE ANUAL	% DE A2	NIVEL	CE ANUAL	% DE C1	
6	26	18.028,41	22	13.355,70	74,08	El Subgrupo C2 se integrará en el C1.			
5	26	15.874,78	22	11.592,60	73,03				
4	24	13.383,25	20	9.785,66	73,12				
3	24	11.448,12	20	8.399,11	73,37				
2	24	9.647,12	20 (antes 18)	7.087,28	73,47				
1	22	8.262,37	<b>18</b>	<b>6.006,46</b>	72,70	16	4.366,49	72,70	
0	20	6.218,03	El Subgrupo C2 se integrará en el C1 (cuando la antigüedad sea > 1 año).						

Una vez eliminada la grieta producida en el Acuerdo/2007, será sobre los importes de la tabla anterior sobre los que exigiremos las reclasificaciones correspondientes sin reducción alguna para el personal de promoción interna.

### 4.- LA ATENCIÓN AL PÚBLICO DEBE ESTAR RETRIBUIDA.

Durante 2016 realizamos más de 25,5 MILLONES de actuaciones de atención personalizada al contribuyente, llevadas a cabo en una aplastante mayoría por el Grupo C. Por todos es reconocido el mayor esfuerzo y el especial valor que esta tarea requiere en lo personal, profesional y social. Por eso proponemos la implantación de un Complemento, un "plus" diario similar al que reciben quienes

colaboran en campaña de Renta, por cada jornada realizada en los puestos de trabajo de atención al público.

Estas son las tres principales medidas económicas que abordaremos en la negociación, además de otras contempladas en nuestra propuesta presentada a la dirección de la AEAT.

Esta negociación llega en un momento en que algunos sindicatos entienden que la campaña para las elecciones sindicales ya está abierta, lo que hará que se incremente el número de afirmaciones carentes de verdad. Por eso en **UCESHA**, manteniendo nuestro compromiso de ser absolutamente transparentes, **ofrecemos en abierto nuestra propuesta de reorganización administrativa.**

Estamos dispuestos a discutir y mejorar con toda la parte social cualquier propuesta que contemple el reconocimiento al trabajo desarrollado por los Grupos CES y que inexorablemente pasa por la integración en el grupo superior.

Es el momento de superar el vértigo y hacer propuestas de alcance, no nos vamos a conformar con introducir matices sobre la propuesta de una administración que todos sabemos defiende los intereses de los poderosos.

## **UCESHA: SINDICATO TRANSPARENTE**

**POR NUESTRA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.  
POR LA OCUPACIÓN DEL GRUPO B  
Eres C, eres UCESHA**

Página Web: [WWW.UCESHA.ES](http://WWW.UCESHA.ES) Correo electrónico: [sindicato@ucesha.es](mailto:sindicato@ucesha.es)

**Síguenos en**  witer y  acebook