



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

## **DOS AÑOS DESPUÉS DE LA FIRMA DEL ACUERDO DE CARRERA PROFESIONAL EN EL QUE EL GRUPO C RECIBIÓ LAS MIGAJAS.**

Ya en abril de 2008, tan sólo seis meses después de la firma, los compañeros de Valencia de los **GRUPOS C** otorgaron su confianza a UCESHA en las elecciones sindicales y dijeron con sus votos "**NO a la DISCRIMINACIÓN**" que suponía el Acuerdo de Carrera Profesional. Hoy, nada ha cambiado.

En noviembre de 2008, algunos sindicatos firmantes, nos sorprendieron incluyendo unas escenas extras a su representación teatral y declararon conflicto colectivo en la AEAT por incumplimiento del Acuerdo.

Algunos sindicatos que habían grabado a fuego en nuestras mentes las palabras **proporcionalidad retributiva** y que enarbolaron bordados estandartes con esta máxima, tras rubricar el agravio a los Grupos C, intentaron disimular ocultando las insignias y replegando filas como si nada hubiera sucedido.

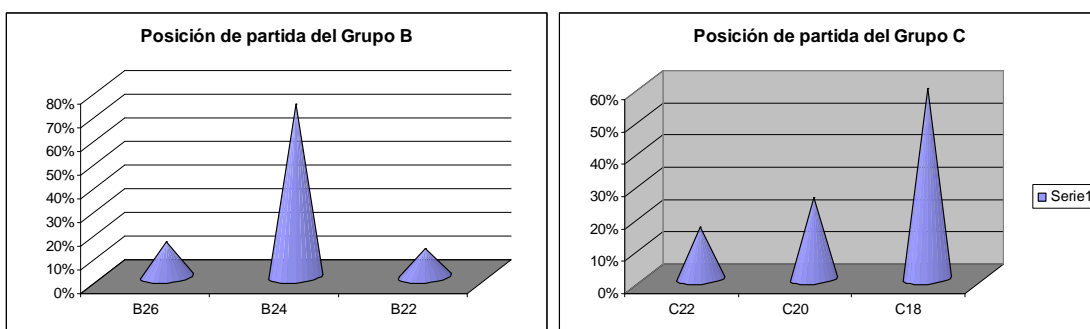
Una vez más, la historia se repetía y de nuevo, el Grupo C era moneda de cambio:

## **DISTANCIAMIENTO Y NO PROPORCIONALIDAD**

### **La negociación de la carrera parte de una posición desigual dentro de los grupos.**

La mayoría del colectivo del grupo A2 estaba en el segundo peldaño de su carrera, el nivel 24, mientras el grueso del Grupo C estaba en el tercer peldaño de su carrera administrativa (nivel 18). Por tanto se hacía necesario posicionar en la misma línea de salida a todos los grupos y evitar que en el diseño de esta carrera horizontal los grupos C partieran en desventaja.

Todo ello se puede observar en los siguientes gráficos de partida:



(No incluimos en el gráfico al grupo C2, porque, su posición de salida era parecida al grupo A2)

No obstante, pudieron asumir la desigualdad de partida, pero lo que **jamás debieron hacer es claudicar en el reparto proporcional**. Porque ello ha supuesto un mayor distanciamiento y una grieta insalvable entre las retribuciones del A2 para con el resto de los Grupos C.

El Acuerdo de carrera firmado parte de una posición desfavorable para el grupo que representamos, sin embargo lejos de corregirse, se abunda en el distanciamiento tal y como se observa en el siguiente cuadro de específicos

## Específicos Acordados para la Carrera Profesional

(cantidades de 2007)

A2	C1	Porcentaje de C1 respecto a A2	C2	Porcentaje de C2 respecto a C1
16.820,19	8.751,40	52,03%	6.380,33	72,91%
14.690,97	7.525,27	51,22%	5.385,87	71,57%
12.428,28	6.366,39	51,23%	4.556,58	71,57%
10.514,35	5.385,87	51,22%	3.854,85	71,57%
8.895,17	4.556,58	51,23%	3.261,16	71,57%
7.525,27	3.854,82	51,23%	2.758,93	71,57%
5.338,11	3.426,72	64,19%	2.460,23	71,80%

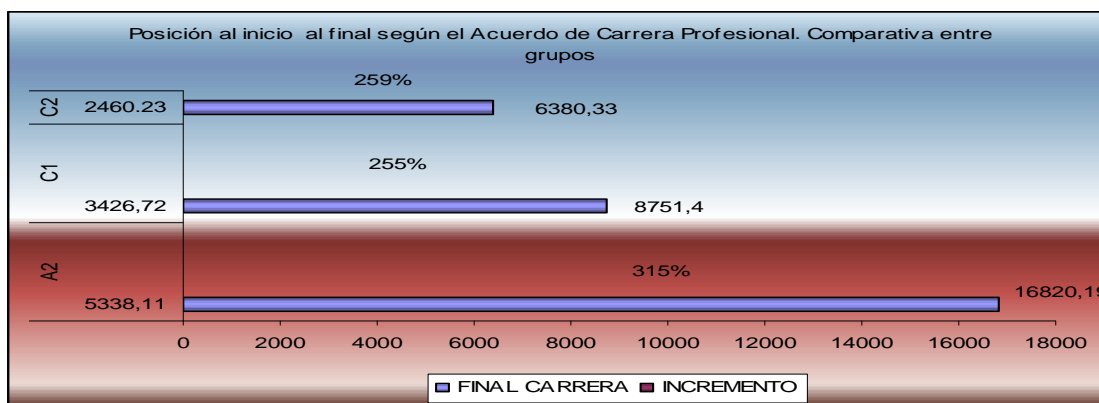
En efecto, se observa como los específicos del grupo C1 representan entorno al 50% de los del grupo A2. Lo que ha supuesto abandonar por parte de los sindicatos tradicionales la idea de una proporcionalidad razonable, no sólo

deseable sino necesaria. Es importante detenerse en este punto, pues es un absoluto desatino que la parte social firmante de la carrera profesional diera por buenas estas cifras, las mismas que había propuesto la AEAT un año antes.

Nuestro análisis abunda sobre la gravedad de las posiciones alcanzadas en el Acuerdo en el siguiente cuadro y su representación gráfica:

**Incremento porcentual por grupos: inicio-final de carrera**  
(cantidades de 2007)

Grupo	Inicio Carrera	Final Carrera	Incremento
A2	5.338,11	16.820,19	<b>315%</b>
C1	3.426,72	8.751,40	255%
C2	2.460,23	6.380,33	259%



La representación gráfica delata claramente quienes tienen mayor progresión retributiva. En él se observa como los específicos desde el principio hasta el final del recorrido de la carrera diseñada suponen un incremento del 315 % para el grupo A2, mientras que para el resto está alrededor del 255 %.

Todo ello nos lleva a la siguiente conclusión:

**Es un Acuerdo que discrimina claramente a los Grupos C**

Observando las posiciones retributivas mayoritarias antes y después del diseño de la carrera vemos como aumentan de forma caprichosa las diferencias entre las retribuciones del Grupo A2 con respecto al C, como se demuestra, a modo de ejemplo, en el cuadro siguiente:

Grupo y nivel	C. E. Anterior	Diferencias	Después	Diferencias
A2 24	6.200,16	<b>2.292,36</b>	10.515,35	<b>5.129,48</b>
C1 20	3.907,80		5.385,87	
A2 24	8.334,48	<b>4.426,68</b>	12.428,28	<b>6.061,89</b>
C1 20	3.907,80		6.366,39	

***¿Acaso han cambiado las cargas de trabajo de los puestos A2 con referencia al C para que se aumenten las diferencias salariales?***

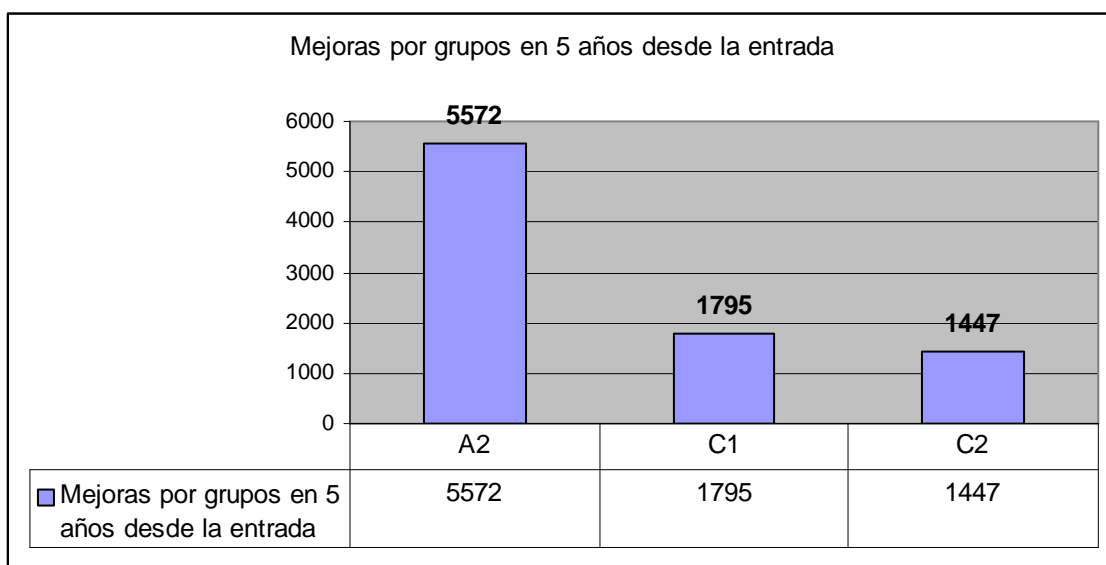
Abundando en esta idea, antes del Acuerdo de carrera profesional las diferencias entre grupos de los complementos específicos a los que debían reclasificarse los puestos de entrada transcurridos 15 meses eran sustancialmente menores a los que se accede ahora, tras un año desde la entrada. (Tramo 1)

Grupo	Antes del Acuerdo		Tras Acuerdo de Carrera	
	C. E. Anterior	Diferencias	C. E. Posterior	Diferencias
A2	4.364,64	<b>1.357,20</b>	7.525,27	<b>3.670,45</b>
C1	3.007,44		3.854,82	
C2	2206,32	<b>801,12</b>	2.758,93	<b>1.095,89</b>

La misma **DISCRIMINACIÓN** se mantiene cuando visualizamos la situación transcurridos 5 años desde la entrada en la AEAT:

Mejora por grupos 5 años después de la entrada  
(cantidades actualizadas a 2009)

GRUPO A2	GRUPO C1	GRUPO C2
Puesto de entrada: Nivel 20 CE 6.158€	Puesto de entrada Nivel 16 CE 4.054 €	Puesto de entrada: Nivel 14 CE. 3.000 €
1 año desde la entrada (tramo 1) Nivel 22 CE 8.500 €	1 año desde la entrada (tramo 1) Nivel 18 CE 4.554 €	1 año desde la entrada (tramo 1) Nivel 16 CE 3.311 €
5 años desde la entrada (tramo 2) Nivel 24 CE 9.926 €	5 años desde la entrada (tramo 2) Nivel 18 CE 5.284 €	5 años desde la entrada (tramo 2) Nivel 16 CE 3.882 €
<b>MEJORA</b> 4 Niv.(1.804€) y 3.768 € <b>Total 5.572 €</b>	<b>MEJORA</b> 2 Niv. (565€) y 1.230€ <b>Total 1.795 €</b>	<b>MEJORA</b> 2 Niv. (565 €) y 882 € <b>Total 1.447 €</b>



Como se puede observar, resulta inaceptable que mientras los A2 a los cinco años de la entrada mejoran en cuatro niveles y suben de Específico incrementando su salario en 5.572 € los grupos C suben la mitad de niveles y lo incrementan en 1.795 € los C1 y 1.447 € los C2, lo que supone 1/3 de la mejora de los A2 (el 32% de su subida).

**El grupo A2 se acerca al A1 a costa de alejarse del C1.**

**Un Acuerdo con trampas::**

Años de trabajo que hemos tenido que tirar a la papelera asumiendo reducciones del 50% en el grupo inferior.

Intento de engañarnos con el juego de alargar de 5 a 6 años los tramos para evitar que se computara al 80% la antigüedad, pasando por una indefinición absoluta de la carrera vertical,



**Una consecuencia:** Todo ello, hace inevitable para los grupos C calificar el Acuerdo como **DISCRIMINATORIO**, haciéndose necesario reivindicar nuestra posición en la AEAT, tanto desde el punto de vista de los tangibles (sueldo, grupo, productividad etc) como de los intangibles (llevamos el peso de la AEAT y somos despreciados, vilipendiados y humillados).



**ESTAMOS HARTOS**

**Dos años después de la firma...**

- Afirmamos que se trata de un Acuerdo que DISCRIMINA gravemente a los Grupos C, creando un salto retributivo creciente entre los A2 y los Grupos C antes inexistente y ahora injustificable.
- Ha resultado decepcionante ver la cicatería de la AEAT en la interpretación del Acuerdo y la falta de respuesta sindical a



UCESHA

## UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

provocaciones tan graves como la reclasificación de los Inspectores de Hacienda recién entrados, cuando por otro lado se estaba cuestionando el paso del tramo 0 al 1 para el resto de Grupos de la AEAT y todo ello, para quienes estaban en la AEAT antes del 14 de noviembre de 2007, pues los posteriores a esa fecha están olvidados.

- Retroceso en los derechos consolidados desde los Acuerdos AEAT-Sindicatos de 2004, por los que a los 15 meses de la entrada se reclasificaba el específico y a los tres años el nivel y el específico de forma automática. Hoy esos pasos están condicionados por la evaluación del desempeño y los cursos de formación por negociar.
- Nos vendieron la carrera horizontal como la garantía de promoción para todos sólo con el transcurrir de los años y hoy estamos pendientes de la negociación de la evaluación del desempeño como escollo fundamental para la progresión entre tramos.
- Estamos pendientes de articular un modelo de movilidad geográfica basado en criterios objetivos y estables que no suponga una penalización en la carrera y que dé solución a quienes tras elegir su primer destino llevan años en una provincia sin poder hacer planes de futuro.
- Establecieron los tramos de carrera mezclando el Complemento de Destino con el Específico y desvirtuaron con ello la especificidad de cada puesto, haciéndose más necesario que nunca definir las funciones y tareas.
- La carrera profesional del personal laboral no llega, intentando distraer la atención de los afectados con reuniones huecas de la CPVIE, dos años después vemos como se distancian las retribuciones de los laborales respecto a sus homólogos funcionarios, rompiendo claramente el principio de: “a igual trabajo igual retribuciones”.



UCESHA

## UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

En definitiva, algunos se justifican con que el Acuerdo fue un paso adelante con el argumento de que su alcance llegó a todo el mundo, sin embargo a los grupos C sólo nos dieron las migajas y a los laborales falsas promesas.. Café para todos, unos con pastas (A2), otros café sólo (C1 y C2) y otros con la taza esperando que caiga algo (laborales). **Un Acuerdo que ha supuesto la fractura entre las retribuciones de los A2 y los grupos C sin que exista ningún argumento que lo justifique salvo la lucha sindical mantenida por el Cuerpo Técnico en torno a un sindicato propio. Su experiencia ha de servirnos para tomar conciencia de grupo, y hacernos oír, sólo así acabaremos con tantos años de ninguneo y de desconsideración hacia los grupos que estamos realizando el trabajo menos valorado de la AEAT, nadie mejor que nosotros sabemos lo que queremos.**