



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

PROPUESTA DE UCESHA: REFORMAS ESTRUCTURALES EN LA AEAT

Durante las conversaciones mantenidas con el Secretario de Estado de Hacienda, y Presidente de la AEAT, recibimos el encargo de realizar una propuesta de reorganización de los distintos efectivos de la Agencia Tributaria, y no solo una mera reclasificación económica; que cuenta con nuestro visto bueno, pero que no era el motivo ni la conclusión de las dos reuniones celebradas.

Cuando se trata de adoptar medidas estructurales que llevan aparejadas mejoras económicas se hace necesario contemplar dos aspectos: evaluar la situación por niveles de ocupación de los empleados públicos de la AEAT y estudiar los complementos específicos de la Agencia Tributaria con respecto a otros organismos públicos similares, para ver cómo se reestructuran sus retribuciones y evitar llegar a distorsiones semejantes a las que en estos días se han hecho eco los medios de comunicación y la opinión pública, sobre las diferencias retributivas entre policías nacionales y guardias civiles frente a las fuerzas del orden autonómicas. (Véase la comparativa entre AEAT y M^o Empleo y Seguridad Social.)

AEAT			SEGURIDAD SOCIAL		
PUESTO TRABAJO	NIVEL	C. ESPECÍF.	PUESTO TRABAJO	NIVEL	C. ESPECÍF.
Delegado Especial	30	56.807	Subdtor general	30	29.321
Inspector H ^a . A	28	28.139	Inspector trabajo	26	12.951
CTH 5	26	15.717	Jefe de servicio	26	10.686
CTH 1	22	8.180	Jefe sección B	22	5.243
Agente HP 5	22	8.180	Administrad CTI	22	7.783
Agente HP 1	18	4.382	Jefe Neg. 18	18	5.279
Subgestor 5	18	5.973	Jefe Neg. 18	18	5.279
Subgestor 1	16	3.183	Jefe Neg. 16	16	4.589

Como se puede apreciar en el cuadro anterior la AEAT tiene una horquilla mucho mayor a la del M^o de Empleo y S.S. con diferencias comparativas entre complementos específicos abrumadoras en los puestos altos que sorpresiva y paradójicamente se convierten en diferencias negativas cuando se trata de comparar los complementos en niveles bajos de los grupos de clasificación.

A) REORGANIZACIÓN DE COMPETENCIAS:



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

En UCESHA estamos convencidos de que la AEAT necesita una reforma en profundidad, no solo en cuanto a la reordenación de efectivos, sino también en lo referente a **la reorganización de competencias entre las distintas áreas**.

Entre estas últimas, a modo de ejemplo, resultaría clave la asignación a los Órganos de Gestión de las competencias de Inspección para la comprobación eficiente de aquellos contribuyentes hasta un cierto nivel económico. Resulta frustrante desaprovechar numerosas oportunidades de mejorar nuestro cometido cuando con una mínima parte de las atribuciones de Inspección, Gestión podría hacer una comprobación más eficiente de ciertos expedientes, claramente defraudadores pero que ofrecen "poco atractivo" para los Órganos de Inspección, en los que, sin embargo, nos encontramos con las manos atadas.

Para este caso de reorganización de competencias sería necesaria la constitución de un Comité Técnico formado por la Dirección de la AEAT y empleados de las distintas áreas, acostumbrados a trabajar a diario con los distintos tipos de expedientes, a fin de establecer cuáles serían las modificaciones necesarias para realizar el trabajo con más eficiencia.

B) REORDENACIÓN DE EFECTIVOS:

En lo referente a la **reordenación de efectivos**, esta ha de realizarse de una forma ajustada a las necesidades reales de la labor que desempeñamos: no podemos quedarnos anclados en el sistema arcaico en el que nos encontramos y limitarnos a una mera reclasificación de "tramos". El actual sistema tiene dos grandes inconvenientes:

- La desmotivación del personal, por la falta de reconocimiento de su trabajo.
- La incentivación negativa del personal, porque mantiene las diferencias retributivas entre quienes están realizando el mismo trabajo. Lo que resulta cuestionable jurídicamente

Desde UCESHA abogamos por lo que venimos reivindicando desde hace años, y diferenciamos tres líneas de actuación:



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

1. Reclasificaciones del personal al Grupo y Subgrupo que les corresponde atendiendo al trabajo desempeñado y a la especialización y experiencia acreditada.

Los Grupos CES somos quienes mayor carga de trabajo soportamos. La falta de reposición de efectivos ha dado como resultado que entre el año 2013 y 2016 el número de los tres colectivos haya sufrido el siguiente descenso:

Subgrupo A1:	-114 (solo 53 eran Inspectores).
Subgrupo A2:	-292 (solo 206 eran Técnicos).
Grupo C:	-1.391 efectivos.

Esta mayor carga de trabajo ha supuesto que se vengan desempeñando tareas de superior categoría, reconocidas por el presidente de APIFE en sus declaraciones a *El país* en un reciente artículo de 06/06/2017 titulado "*Los inspectores de Hacienda ven al límite a la Agencia Tributaria*", en él afirman que en la AEAT el personal está realizando funciones de superior categoría: "Están asumiendo responsabilidades que no les corresponden y no se las reconocen. Algunos han acudido a los tribunales y han ganado; otros están aguantando como pueden". Pero la AEAT continúa machaconamente negándose a reconocer esta situación, que viene derivando en una continua sucesión de sentencias ganadas por los empleados públicos, y cuya única alternativa es el conflicto social.

Las funciones desarrolladas actualmente por el Subgrupo C1 están reconocidas en el Real Decreto 558/2011, de 20 de abril, cuyo Certificado de Profesionalidad, Nivel 3, ha sido aprobado y publicado en el BOE el 24 de diciembre del 2011, mediante Real Decreto 1692/2011, de 18 de noviembre. **La identidad de funciones y la equiparación del nivel 3 con la titulación académica requerida para el Grupo B se han de traducir en la reclasificación de los empleados del Subgrupo C1 al Grupo B.**

Del mismo modo debe producirse la **reclasificación de los empleados del Subgrupo C2 al Subgrupo C1**, compromiso este último adquirido por la AEAT en el Acuerdo AEAT-SINDICATOS sobre Planificación de la Política de Recursos Humanos 2005, firmado el 25 de febrero de 2004 y que aún esperamos su cumplimiento. Tanto es así, que hoy en día, trece años después, ante la falta de desarrollo de este punto del Acuerdo, los C2 que promocionan a C1 cuando se incorporan a su nuevo puesto se ven altamente sorprendidos a la vez que decepcionados al comprobar que sus tareas no cambian en absoluto, desempeñando el mismo trabajo que venían haciendo durante años. La reflexión se



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

hace inmediata "cuánto tiempo llevan pagándome de menos por el trabajo que realizo".

Así mismo, la creación del Área General de Apoyo Administrativo implantada por Resolución de la AEAT supone el reconocimiento identitario de las tareas desempeñadas por los Subgrupos C2 y C1.

2. Es necesaria la reestructuración de la carrera horizontal de una forma eficiente. Por lo que defendemos un modelo de estructura en **cinco tramos** tal y como se establece en la mayoría de las Administraciones Públicas que lo han instaurado (a modo de ejemplo podemos citar al Principado de Asturias, Junta de Extremadura, Generalitat Valenciana...).

Esta carrera horizontal ha de suponer no solo un incremento retributivo entre los distintos tramos, sino un **nivel de dificultad de las tareas en ascenso, perfectamente definido y conocido por todos los empleados.**

El importe del Complemento Específico a retribuir cada tramo no debe ser inferior al 70% del asignado al mismo tramo en el Subgrupo inmediato superior, dejando así de ser la AEAT el organismo público con más diferencia retributiva entre los empleados del Subgrupo A1 y los Subgrupos inferiores. Véase el cuadro de la situación actual.

COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS Y CORRESPONDENCIA NCD/TRAMOS ACTUALES

TRAMOS	SUBGRUPO A2			SUBGRUPO C1			SUBGRUPO C2		
	NIVEL	CE ANUAL	NIVEL	CE ANUAL	% DE A2 = TRAMO	NIVEL	CE ANUAL	% DE C1 = TRAMO	
6	26	18.028,41	22	9.502,13	52,71	18	7.039,31	74,08	
5	26	15.874,78	22	8.262,36	52,05	18	6.033,61	73,03	
4	24	13.383,25	20	7.024,41	52,49	18	5.136,16	73,12	
3	24	11.448,12	20	6.033,61	52,70	16	4.426,66	73,37	
2	24	9.647,12	18	5.136,16	53,24	16	3.773,29	73,47	
1	22	8.262,37	18	4.426,66	53,58	16	3.218,03	72,70	
0	20	6.218,03	16	3.940,67	63,37	14	2.915,98	74,00	

3. Implantación de un sistema de evaluación del desempeño según el modelo del EBEP: "...un procedimiento fundado en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento”.

No entendemos cómo en diez años, desde que se firmó el Acuerdo de Carrera en el que se establecía el requisito de la evaluación del desempeño, la AEAT ha sido incapaz de establecer ni siquiera un boceto, cuando en otras Administraciones está perfectamente definido (a modo de ejemplo los citados Principado de Asturias y Generalitat Valenciana y el Modelo de Evaluación del Desempeño en las AAPP, editado y publicado por el Mº de Hacienda y FP).

C) MEDIDAS PREVIAS:

Entre tanto estas modificaciones profundas y urgentes se estructuran normativamente, los empleados de la AEAT deben ver reconocidos los esfuerzos realizados en los últimos años de crisis, en los que la Agencia Tributaria ha contraído una deuda con los grupos CES que sobrepasa los 65 millones de euros por la paralización de su carrera administrativa.

1. En este aspecto consideramos que **se deben reclasificar, todos los puestos con más de tres años en el tramo actual, en ascenso de un tramo y los empleados con más de treinta años de servicios a la AEAT al nuevo tramo 6, ambos con efectos económicos a 1 de enero de 2017. A la vez que en el Grupo C2 se han de elevar los tramos 2 y 3 al NCD 18 y en el Grupo C1 elevar el tramo 2 al NCD 20**

COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS Y CORRESPONDENCIA NCD/TRAMOS NUEVOS						
	SUBGRUPO C1			SUBGRUPO C2		
TRAMOS	NIVEL	CE ANUAL	% DE A2 = TRAMO	NIVEL	CE ANUAL	% DE C1 = TRAMO
6	22	13.355,70	74,08	18	9.894,09	74,08
5	22	11.592,60	73,03	18	8.465,53	73,03
4	20	9.785,66	73,12	18	7.155,15	73,12
3	20	8.399,11	73,37	18	6.162,15	73,37
2	20	7.087,28	73,47	18	5.206,68	73,47
1	18	6.006,46	72,70	16	4.366,49	72,70



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

2. Aquellos funcionarios que no fueron afectados por la reclasificación del Acuerdo 2007 de Carrera Administrativa, (**puestos de Secretarías N30, excedencia, etc**) se reclasificarán al mismo tramo que por antigüedad en la administración les corresponda.
3. **Puestos C1 ocupados procedentes por promoción interna se reclasificarán al mismo tramo que ocupaban en el C2 previo a su promoción.**
4. Compañeros procedentes del **Servicio de Correos**: solicitamos que **todos aquellos que lleven más de 1 año de antigüedad en la AEAT se les reclasifique al mismo tramo que tienen sus compañeros de la AEAT con sus mismos años de servicio como funcionarios.**
5. Proponemos que los empleados **Fijos Discontinuos** que hayan promocionado a Auxiliar administrativo **que acrediten tres años de antigüedad en la AEAT se les reclasifique al tramo superior al ocupado.**
6. Por supuesto, deben articularse las disposiciones necesarias, para que estas decisiones organizativas y reclasificaciones **se trasladen en igual medida al Personal Laboral.**
7. Los funcionarios de vigilancia aduanera se reclasificarán manteniendo las diferencias actuales

D) COMPLEMENTO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO:

Una de las principales y más "comunes" características de nuestros puestos trabajo estriba en que los desempeñamos atendiendo al público, durante 2015 fueron más de 25'5M las actuaciones de atención personalizada al contribuyente. Lo anterior, además de suponer un ritmo agotador de trabajo durante toda la jornada, implica cierto grado de preparación psicosocial por parte del empleado público. Es por ello que UCESHA reclama para todos esos puestos un **complemento de atención al público**, que bien podría dotarse presupuestariamente creando una bolsa de productividad. Nuestra propuesta es que cada trabajador cobre un "plus" diario, igual que los participantes en la campaña de Renta, por cada jornada que realice en los puestos de atención al público.

E) COMITÉ TÉCNICO DE GARANTÍAS:



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

Con el fin de garantizar el mayor grado posible de cumplimiento de los apartados incluidos en este documento en todos sus aspectos, y dada la complejidad de la medida y el número de empleados públicos afectados por el mismo, **solicitamos la creación de un Comité (o Unidad) Técnica de Garantías** que supervise cada uno de los casos que requieran un estudio particular y pormenorizado porque se aparte de la regla general, y muy especialmente en todo lo referente a las reclasificaciones de los funcionarios.

F) FINANCIACIÓN DE LA RECLASIFICACIÓN:

Damos por buena la afirmación del Director Adjunto de RRHH en el sentido de que **estas reclasificaciones no se realizarán con fondos destinados al pago de la productividad derivada del Plan Estratégico de Intensificación de Actuaciones 2017**. Ya que entendemos que se trata de medidas de reestructuración del personal de la AEAT no derivadas de la aplicación del Acuerdo 2007, puesto que las limitaciones presupuestarias IMPIDEN en la actualidad que se desarrollen estas medidas económicas que implican aumento del gasto público. Y en este caso no es de aplicación el punto Séptimo del Acuerdo PEIA-17.

Madrid, 18 de octubre de 2017


UCESHA

