



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA



Mesa General de la AEAT:

Adaptación de los criterios de distribución de la productividad baremada del Área de Inspección Financiera y Tributaria a la revisión de la planificación general de la AEAT.

(Subdirección de Relaciones Laborales)

C/ Lérida 32/34

El sindicato Unión de Grupos C de Hacienda (UCESHA) interviene en la Mesa General de la AEAT, convocada el 6 de marzo de 2018 con el siguiente y único punto en su orden del día "Adaptación de los criterios de distribución de la productividad baremada del Área de Inspección Financiera y Tributaria a la revisión de la planificación general de la AEAT", dentro del ámbito de la negociación colectiva, de la libertad sindical y del ejercicio de las actuaciones que tienen legalmente encomendadas las organizaciones sindicales en nuestro marco constitucional.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: Según se desprende de los procesos de negociación relativos al sistema de incentivación en la AEAT, distribución del concepto retributivo complementario PRODUCTIVIDAD, en los que hasta ahora hemos participado, lo único que hemos sacado en claro es que dicho sistema de incentivación es el resultado de la **"confección de un traje a medida"** para que finalmente se beneficien, hasta un grado exponencial y al amparo del establecimiento de pautas más que cuestionables (bien sea bajo el formato de Acuerdo o Resolución), los puestos de trabajo del colectivo de Inspectores de Hacienda del Estado, que **no retribuye "el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario** (la persona, no el puesto) **desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos"**.

PREVIA: Durante la primera sesión de la negociación celebrada el 16 de enero de 2018, y según consta en el borrador del acta remitido a las OOSS para su aprobación, preguntamos a cuánto asciende el crédito asignado para el ejercicio 2018 a esta bolsa de Productividad Baremada de Inspección, y no se nos dio **NINGUNA respuesta**. Por lo tanto, volvemos a reiterar la misma pregunta para dejar constancia documental de la falta de información aportada a esta Mesa: ¿A cuánto ascienden el crédito presupuestado por la AEAT este año 2018 para la retribución de la bolsa de productividad baremada de inspección?



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

PROPUESTA UCESHA PARA LA ADAPTACIÓN DE LOS CRITERIOS
DE DISTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD BAREMADA DEL ÁREA DE INSPECCIÓN
FINANCIERA Y TRIBUTARIA A LA REVISIÓN DE LA PLANIFICACIÓN
GENERAL DE LA AEAT:

1 Los criterios de distribución de la Productividad Baremada de Inspección que se nos han propuesto en el documento de trabajo entregado para su estudio con antelación a la reunión, resultan **INCOMPATIBLES** con la propia definición del concepto de la retribución complementaria "productividad", taxativamente descrita tanto en la Ley 30/84 (art. 23.3.c) como en el EBEP (art. 24.c).

2 Entendemos que el VOR puede ser un buen elemento referencial para la cuantificación de los objetivos asignados a cada puesto de trabajo; pero **la elección de este criterio NO PUEDE SER VÁLIDO para la vinculación de los pagos**, puesto que podría contravenir, a nuestro entender, las normas de rango legal que regulan dicho complemento que, por definición, retribuye *"El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos"*.



Simplificamos nuestra propuesta: los objetivos se deben establecer para cada puesto de trabajo, pero el desempeño del mismo y el rendimiento o resultados obtenidos los consigue de manera individualizada el funcionario que lo ocupa. Por eso **el cálculo de la distribución de los importes de productividad**, ni en el caso de la baremada de inspección ni en cualquier otro, **NO PUEDE IR VINCULADO AL VOR** (ni otro concepto o montante alguno de las retribuciones percibidas por un funcionario), **sino única y exclusivamente al desempeño y rendimiento del trabajo**.

3 Podemos aceptar el **criterio del Jefe de Dependencia** como "órgano de valoración", pero solo en primera instancia y **no elevando a la categoría de INAPELABLE** el informe de evaluación del desempeño de los funcionarios a su cargo. Proponemos el siguiente procedimiento, fases y ampliación de órganos de valoración:



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

Evaluación del Jefe de Dependencia: mensual y comunicada al interesado.

Autoevaluación del funcionario: mensual, con posibilidad de rebatir y contra argumentar el informe de su evaluador.

Entrevista: trimestral, si no hubiera acuerdo evaluación/autoevaluación.

Unidad Técnica de Garantías: si no hubiera acuerdo del resultado de las entrevistas. Una UTG por Delegación.

Resulta evidente que cada componente del equipo, incluyendo a todos los subgrupos que lo forman, debe conocer los objetivos que le son asignados y tener acceso mensual tanto a su valoración del desempeño como al grado de consecución de los resultados. Porque solo de esta manera tendrá la oportunidad de reconducir su conducta y optimizar su contribución a la cuenta de resultados de la AEAT, que es lo que de nosotros espera la sociedad para la que trabajamos (funcionario/empleo público) y por lo que cobramos.

4 El documento de trabajo aportado por la AEAT propone los siguientes porcentajes para el reparto de los créditos de baremada de inspección:

65%-75% en función del adecuado desempeño del puesto de trabajo (calidad).

20%-30% en función del cumplimiento de objetivos (cantidad).

5% (hasta) destinado a la compensación de situaciones extraordinarias.



Dadas las principales líneas enunciadas en la propuesta de la AEAT para conseguir la mejora en el funcionamiento del sistema tributario, no nos parece desproporcionada la propuesta SIEMPRE QUE LA ASIGNACIÓN DE IMPORTES SE DESVINCULE DEL VOR Y SE RETRIBUYA RESPETANDO ESCRUPULOSAMENTE LA DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD. Es decir **NO ROTUNDO** al punto 2 "PRINCIPIOS", apartado F.- "Principio de proporcionalidad", de la propuesta.

5 Desde UCESHA proponemos homogeneizar la amalgama del actual diseño de nuestro sistema de incentivación en la AEAT (distribución de créditos, criterios de asignación, atribución de objetivos, información al interesado, mecanismos de garantías,... de las



UCESHA

UNIÓN DE GRUPOS C DE HACIENDA

distintas bolsas de productividad) y para ello apelamos al espíritu del ACUERDO AEAT-SINDICATOS SOBRE PLANIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL DESARROLLO DEL DOCUMENTO AGENCIA 2005. Cuyo proceso negociador pretendía:

- *Simplificación de la regulación existente.*
- *Reducción del número actual de bolsas de productividad.*
- *TRANSPARENCIA y objetividad en los criterios de reparto.*
- *Potenciación de sistemas de retribución dirigida a equipos de trabajo.*
- *Criterios de valoración individual que se basen en el mejor desempeño del puesto de trabajo o en el mayor horario.*
- *Aplicación de variables objetivas que permitan evaluar el rendimiento individual de forma homogénea en la Agencia Tributaria.*
- *Tendencia progresiva a la reducción del abanico de los módulos de dotación actualmente existente, basada en un principio de proporcionalidad adecuado (al esfuerzo realizado, añadimos).*
- *... adaptación y aplicación al personal laboral, buscando el mayor equilibrio posible entre los colectivos de personal funcionario y laboral.*

Madrid, a 06 de marzo de 2018:



UCESHA

Sindicato Ucesha.