

ACUERDO DE CRITERIOS GENERALES DEL EPÍGRAFE III) DE PROMOCIÓN INTERNA DEL ACUERDO AGENCIA TRIBUTARIA Y SINDICATOS SOBRE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROFESIONAL DE SU PERSONAL DE 14 DE NOVIEMBRE DE 2007

La Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Organizaciones Sindicales firmantes (CC.OO., SIAT-USO, UGT, CSI-CSIF) consideran necesario concretar los criterios generales sobre la promoción interna del epígrafe III) de Promoción interna del Acuerdo Agencia Tributaria y Sindicatos sobre carrera administrativa y profesional de su personal de 14 de noviembre de 2007.

A este respecto, en el marco de la Mesa Técnica de Seguimiento del Acuerdo mencionado, las partes firmantes coinciden en la necesidad de llevar a cumplido efecto lo establecido en dicho epígrafe relativo a la promoción interna, para lo que se acuerda lo siguiente:

1º.- En lo que se refiere al epígrafe 1º del apartado III del acuerdo de 14 de noviembre con carácter general el acceso por promoción interna en los procesos selectivos gestionados por la Agencia Tributaria se articulará a través del sistema de concurso oposición.

Los factores a ponderar en la fase de concurso serán los siguientes:

- a) La antigüedad del funcionario teniendo en cuenta los servicios efectivos prestados y reconocidos hasta la fecha de publicación de la convocatoria. La acreditación de dichos servicios se podrá hacer cuando indique la convocatoria, y en todo caso con posterioridad a la fase de oposición.
- b) El trabajo desarrollado según el nivel del complemento de destino del puesto de trabajo de origen.
- c) El grado personal consolidado el día de la publicación de la convocatoria, y formalizado a través del acuerdo de reconocimiento de grado hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de méritos.



En lo que respecta al personal laboral fijo, se valorará la antigüedad total del empleado público y el tiempo de permanencia en la categoría profesional que corresponda.



CSI-CSIF

Para la ponderación de estos apartados se estará a lo dispuesto en el punto 4º del presente acuerdo.

2º. En relación con el epígrafe 2º del apartado III) del Acuerdo sobre carrera administrativa de 14 de noviembre de 2007 se mantienen las exenciones actuales.

3º. En lo referente al epígrafe 3º del apartado III del acuerdo, se estará a lo que establece el punto 5 del presente acuerdo.

Asimismo, en cuanto al inciso final de este epígrafe, la Agencia Tributaria planteará al Ministerio de Administraciones Públicas una propuesta orientada a una reducción de las materias a incluir en las respectivas convocatorias de promoción interna para los funcionarios que tengan una determinada antigüedad en el cuerpo o escala de origen.

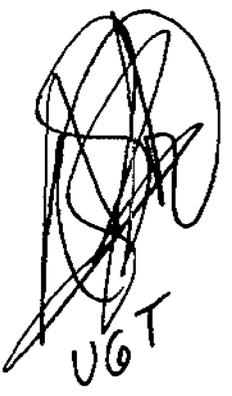
4º. Criterios de ponderación del apartado 1º del presente acuerdo:

4.1 En relación con los procesos de promoción interna al subgrupo A2, la fase de oposición se valorará con un 56 por ciento de la valoración total del proceso selectivo, y la fase de concurso, con un 44 por ciento.

La valoración de los factores en la fase de concurso será la siguiente:

a) La antigüedad, que se valorará a razón de un punto por año, con un máximo de 22 puntos (o el equivalente al cincuenta por ciento de la valoración total de la fase de concurso).

b) El trabajo desarrollado según el nivel del complemento de destino del puesto de trabajo de origen que corresponda al nivel más alto del respectivo grupo, se valorará con una puntuación máxima de once puntos (o el equivalente al 25% de la valoración total de la fase de concurso), a los dos niveles inmediatos inferiores, diez puntos, a los siguientes inferiores nueve puntos y así de manera sucesiva.



UGT



c) El grado personal consolidado y formalizado que corresponda a los dos niveles más altos del respectivo grupo, se valorará con una puntuación máxima de once puntos (o el equivalente al 25% de la valoración total de la fase de concurso), al grado correspondiente a los dos niveles inmediatos inferiores, nueve puntos, y así de manera sucesiva.



CSI-CSIF

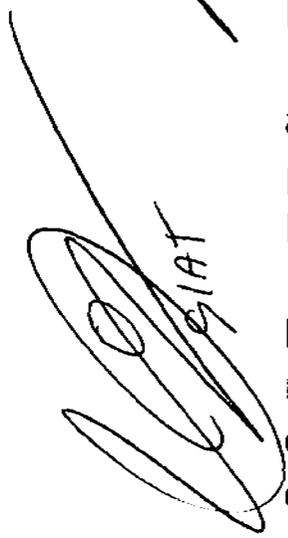
Para el personal laboral fijo, la antigüedad se valorará a razón de un punto por año, con un máximo de 22 puntos (o el equivalente al cincuenta por ciento de la valoración total de la fase de concurso).

Así mismo, el tiempo de permanencia como personal laboral fijo en la categoría profesional correspondiente se valorará a razón de un punto por cada año completo de servicios, hasta un máximo de 22 puntos (o el equivalente al cincuenta por ciento de la valoración de la fase de concurso).



4.2 En los procesos de promoción interna al subgrupo C1 y, en su caso, C2, la fase de oposición se valorará con un 52 por ciento de la valoración total del proceso selectivo, y la fase de concurso, con un 48 por ciento.

La valoración de los factores en la fase de concurso será la siguiente:



PIAT

a) La antigüedad, un punto y medio por año, con un máximo de 24 puntos (o el equivalente al cincuenta por ciento de la valoración total de la fase de concurso).

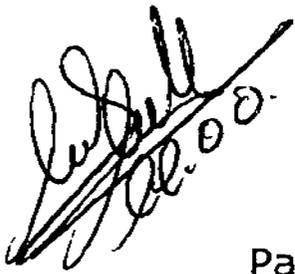
b) El trabajo desarrollado correspondiente al nivel más alto del respectivo grupo, una puntuación máxima de doce puntos (o el equivalente al 25% de la valoración total de la fase de concurso), a los dos niveles inmediatos inferiores, once puntos, a los siguientes inferiores diez puntos y así de manera sucesiva.



UBT

c) El grado personal consolidado y formalizado correspondiente a los dos niveles más altos del respectivo grupo, una puntuación máxima de doce puntos (o el equivalente al 25% de la valoración total de la fase de concurso), al grado correspondiente a los dos niveles inmediatos inferiores, diez puntos, y así de manera sucesiva.





Para el personal laboral fijo, la antigüedad se valorará a razón de un punto y medio por año, con un máximo de 24 puntos (o el equivalente al cincuenta por ciento de la valoración total de la fase de concurso).



CSI-CSIF

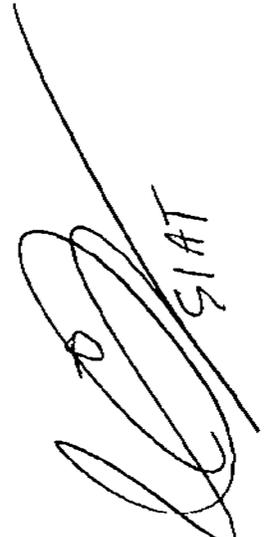
Así mismo, el tiempo de permanencia como personal laboral fijo en la categoría profesional correspondiente, se valorará a razón de un punto por cada año completo de servicios, hasta un máximo de 24 puntos (o el equivalente al cincuenta por ciento de la valoración de la fase de concurso).

Las valoraciones porcentuales referidas en los párrafos anteriores de este apartado 4º se adecuarán en aquellos casos en los que el porcentaje no coincida con valores numéricos enteros.



5º.- En relación al apartado 3º del presente acuerdo:

5.1 Si el proceso selectivo consta de dos ejercicios, los aspirantes que participen en un proceso de promoción interna al Subgrupo A2 quedarán exentos en las dos convocatorias inmediatas siguientes de las mismas características, de la realización del primer ejercicio, siempre que lo hayan superado.



SIAT

5.2 Si el proceso selectivo consta de más de dos ejercicios, los aspirantes que participen en un proceso de promoción interna al Subgrupo A2 quedarán exentos en las dos convocatorias inmediatas siguientes de las mismas características, de la realización del primer o segundo ejercicio siempre que los hayan superado. El cómputo para esta exención se realizará a partir de la convocatoria del proceso selectivo en el que se haya superado el primero de los ejercicios.

5.3 Los aspirantes que participen en un proceso de promoción interna al Subgrupo C1 y, en su caso C2, habiendo superado la fase de oposición no hubieran aprobado al no reunir los méritos suficientes en la fase de concurso, quedarán exentos de la realización de las pruebas de las mismas características en las dos convocatorias inmediatas siguientes. En estas dos convocatorias la fase de concurso incluirá como mérito adicional por la superación del proceso selectivo una puntuación de tres puntos.



UGT

En todo caso, los aspirantes habrán de presentar la solicitud de participación en el proceso selectivo correspondiente, y si optan por

realizar las pruebas de las que hubieran quedado exentos, quedará sin efecto el resultado obtenido en la anterior fase de oposición.

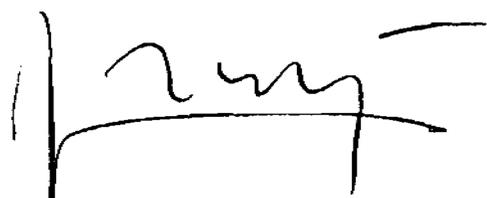
6º. Los criterios recogidos en los apartados anteriores no serán de aplicación a los procesos selectivos de promoción interna al subgrupo A1, ya que ello requiere de un estudio más pormenorizado de dichos procesos. No obstante, servirán de base para el acuerdo que en su caso haya de alcanzar la Mesa Técnica de Seguimiento a este respecto.

Para el cumplimiento de lo establecido en este punto 6º, se crea un Grupo de Trabajo que elevará sus propuestas, antes de finalizar el presente año, a la Mesa Técnica de Seguimiento del Acuerdo Agencia Tributaria y Sindicatos sobre carrera administrativa y profesional de su personal de 14 de noviembre de 2007.

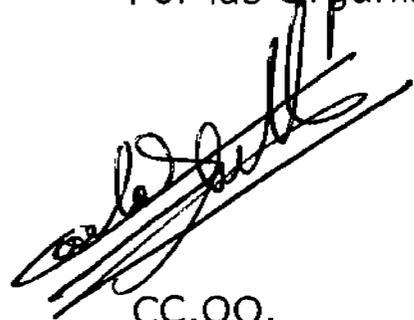
Así mismo, en dicho Grupo de Trabajo se tratarán las cuestiones pendientes de promoción interna del apartado III del mencionado Acuerdo de 14 de noviembre, que deban tenerse en cuenta en las convocatorias de 2009, y de manera particular se valorarán los aspectos relativos a la aplicación del apartado 5º de este Acuerdo, antes de la oferta de empleo público del año 2009.

Madrid, 3 de junio de 2008.

Por la Agencia Tributaria,



Por las Organizaciones Sindicales



CC.OO.



SIAT-USO



UGT



CSI-CSIF

CIG

ELA