

Las Organizaciones Sindicales miembros de la Mesa General de Negociación de la AEAT han analizado el documento presentado por la AEAT denominado "PROPUESTA DE CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS Y SINGULARES DE ADECUACIÓN DE LOS PUESTOS DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AEAT".

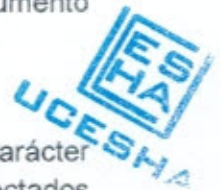
Con carácter previo, la mesa técnica de seguimiento del Acuerdo de 14 de noviembre de 2007 ha valorado la circunstancia de que los criterios objetivos de aplicación de las medidas organizativas que suponen la adecuación de los puestos de trabajo toman como base dicho Acuerdo, y que las fechas de efectos y los parámetros temporales utilizados para la adecuación de los puestos de carácter horizontal son coherentes con los establecidos en el mismo. Por ello, han acordado en fecha 19 de julio de 2018 elevar a la Mesa General de Negociación de la AEAT manifestación de conformidad que incluye la aplicación de determinados puntos, tal como consta en documento anexo.

La AEAT reitera que se está, por tanto, ante una medida organizativa de carácter singular y excepcional, que supone a los funcionarios que pudieran verse afectados por la medida un mayor nivel de responsabilidad y/o la asunción de funciones y tareas de mayor dificultad o complejidad técnica, y que tendrá efectos, siempre que subsistan las necesidades organizativas y sea posible de acuerdo con las dotaciones presupuestarias disponibles, el 1 de septiembre de 2018, el 1 de marzo de 2019 o el 1 de septiembre de 2019, según corresponda.

En relación con la citada repercusión de las medidas descritas en el apartado anterior en las condiciones de trabajo de sus funcionarios, se establece lo siguiente:

- 1.- La AEAT podrá aceptar la no inclusión en las medidas previstas en el citado documento de los puestos de concurso de los funcionarios que no manifiesten expresamente y de forma individual, antes del 15 de septiembre de 2018, su conformidad con la medida y, con ello, a que se les apliquen las adecuaciones que les puedan corresponder asumiendo las responsabilidades que ello comporta.
- 2.- Para la aplicación de lo previsto en el apartado II.D.2 del documento citado al inicio será preciso que consten en un informe motivado las circunstancias de desempeño que impidan presumir razonablemente la adquisición de capacitación suficiente para el acceso al tramo superior.

Entre otras razones, podrá entenderse motivada la no inclusión en la adecuación de los puestos, con fecha de efectos de 1 de septiembre de 2018, de los funcionarios que desde 1 de enero de 2017 hasta 30 de junio de 2018 hayan percibido unos importes de productividad inferiores al 50 % de la media de lo percibido en puestos similares en



SIAT
C. Ome

CCOO

UPEL

UPEL

UPEL

UCESHA

CSIF

UPEL

UPEL

el mismo ámbito funcional y territorial, excluidos los conceptos de productividad de participación voluntaria.

Para la adecuación prevista para 1 de marzo de 2019 se tomará como referencia las productividades percibidas entre 1 de julio de 2017 y 31 de diciembre de 2018. En el caso de la adecuación prevista para 1 de septiembre de 2019 se tomará como referencia las productividades percibidas entre 1 de enero de 2018 y 30 de junio de 2019.

Esta previsión se instrumentará a través del correspondiente informe motivado que deberá emitir el Delegado Especial, Delegado Central, Director de Departamento o de Servicio del que dependa el funcionario correspondiente con arreglo a los modelos que determine el Departamento de Recursos Humanos.

3.- La AEAT implementará las medidas organizativas previstas contando con el consentimiento expreso de los funcionarios que se les apliquen las adecuaciones de puestos que les puedan corresponder, que alcance al menos las tres cuartas partes del total de funcionarios potencialmente afectados por las mismas, dado el impacto de las medidas propuestas en el conjunto de la organización.

4.- Las organizaciones sindicales firmantes de este documento formarán parte de una comisión de seguimiento que será informada de los resultados de la aplicación de las medidas descritas en el apartado II del documento presentado por la AEAT, y supervisará los informes de los funcionarios a los que la AEAT no incluya en la medida bien sea por falta de conformidad de los trabajadores de acuerdo con el punto 1 anterior (siempre que lo permitan las razones organizativas), o por entender la AEAT que en los mismos concurren circunstancias de desempeño que impidan presumir razonablemente la adquisición de capacitación suficiente para el acceso al tramo superior y asumir las responsabilidades que ello comporta. Esta comisión se convocará necesariamente tras cada una de las fechas de efectos previstas en el documento citado.

Por otra parte, en dicha comisión de seguimiento, podrán establecerse con carácter excepcional vías procedimentales alternativas que permitan canalizar las manifestaciones individuales contempladas en el punto 1 anterior por causas debidamente justificadas.

Así mismo cualquier información a trasladar o incidencia que se produzca podrá ser canalizada por los sindicatos miembros de la comisión de seguimiento a través de la



SIAT
Q. Román
CBO
N

GERMINA

UGT

ELA

UCR

CSIF

aj

Subdirección General de Relaciones Laborales, con conocimiento al resto de sindicatos firmantes.

Analizado por la Mesa General tanto el documento presentado por la AEAT como el conjunto de puntos que van a ser aplicados en base a la repercusión en las condiciones de trabajo de su personal, salvaguardando con ello los derechos de los trabajadores

MANIFIESTAN

Conformidad con la medida planteada por la AEAT



Madrid 24 de julio de 2018

Por la Administración

Por las Organizaciones Sindicales

SIAT

GESTHA

CC.OO.

UGT

UCESHA

CSIF

CIG

ELA

PROPUESTA DE CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS Y SINGULARES DE ADECUACIÓN DE LOS PUESTOS DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AEAT.



I.- JUSTIFICACIÓN Y LEGITIMIDAD JURÍDICA DE LAS MEDIDAS

La estructura de puestos de trabajo de la mayoría de los funcionarios de la Agencia Tributaria es el resultado del Acuerdo alcanzado el 14 de noviembre de 2007 en el marco de la negociación colectiva que tuvo lugar en desarrollo de la Disposición adicional cuarta de la Ley 36/2006, de medidas para la prevención del fraude fiscal, Acuerdo cuyos efectos se produjeron desde 1 de septiembre de 2007. Tal Acuerdo sigue vigente, salvo las cláusulas del mismo que implican crecimientos retributivos que han devenido inaplicables en virtud de lo dispuesto en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobadas desde 2011 hasta 2018.

Dado que en la AEAT existe una agrupación de los puestos de trabajo por tramos ordenados de manera gradual respecto de la complejidad de las tareas, su dificultad técnica y de la supervisión que requieran, la paralización del Acuerdo ha provocado que no sea posible cubrir los puestos que han quedado vacantes desde 2011 por jubilación y otras causas en los tramos superiores. Ello ha sido así porque la Agencia Tributaria no cuenta con instrumentos para cubrir tales vacantes al no poder acudir al sistema de adecuaciones de puestos previstas en el Acuerdo de 2007 - por impedirlo las leyes de presupuestos - ni a la vía del concurso, utilizada por el resto de las Administraciones Públicas, porque ello supondría contravenir dicho Acuerdo.

La situación descrita ha generado desequilibrios que ponen en muy serio riesgo el adecuado funcionamiento de la organización, especialmente en ámbitos geográficos fuertemente deficitarios y con muy elevado grado de rotación de personal, como son Illes Balears, Canarias y Cataluña, en los que un porcentaje muy elevado de los funcionarios se concentran en los primeros tramos estructura de puestos de carácter horizontal, sin que exista el número mínimo indispensable de funcionarios de los tramos superiores a los que se pueda encargar las tareas más complejas y de mayor nivel de responsabilidad. La concentración de efectivos en tramos inferiores deriva tanto de la incorporación de funcionarios de nuevo ingreso como de la imposibilidad de progresión profesional.

Resulta urgente, por ello, abordar una reordenación excepcional de los recursos humanos de la AEAT que adecúe, en atención al tiempo transcurrido desde la aplicación inicial y transitoria del Acuerdo de 14 de noviembre de 2007, los tramos de los puestos al tiempo de prestación de servicios por sus titulares en este periodo y que adapte, simultáneamente, en términos de proporcionalidad y con el fin de mantener el adecuado equilibrio jerárquico y funcional, la estructura retributiva de los no incluidos en el Acuerdo.

Este excepcional proceso de adecuación singular que debe permitir solucionar las graves disfunciones organizativas y que, sin suponer su aplicación, no puede

contravenir el Acuerdo de 14 de noviembre de 2007 antes citado, se incardina en el marco de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, cuyo artículo 18. Siete dispone, como excepción a las limitaciones presupuestarias establecidas en relación con los gastos de personal en los apartados anteriores, que lo dispuesto en los mismos *"...debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo"*.



Las adecuaciones retributivas derivadas de las medidas propuestas en este documento tienen, como se ha dicho, carácter excepcional, puesto que suponen una respuesta extraordinaria a una situación anómala de paralización profesional en la Agencia Tributaria durante muchos años, y singular, porque implican un análisis del trabajo desarrollado para no incluir en dicha medida a los funcionarios cuyo desempeño en su actual puesto de trabajo sea insatisfactorio en los términos que se desarrollarán más detenidamente en próximos apartados.

Por otro lado, resultan precisas para sentar bases estables y homogéneas que permitan poner en marcha, sin comprometer el funcionamiento ordinario de la Administración Tributaria, los procesos de ordenación instados en el último párrafo del artículo 1 del Real Decreto-ley 13/2017, de 7 de julio, por el que se aprueba una oferta de empleo público extraordinaria y adicional para el refuerzo de la lucha contra el fraude fiscal, en la Seguridad Social, en el ámbito laboral y del control del gasto, para la mejora en la prestación de determinados servicios a los ciudadanos, y por el que se crean especialidades en Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado y sus organismos públicos, que incluye entre las medidas de refuerzo del empleo público en la lucha contra el fraude fiscal el mandato expreso de que *"la Agencia Estatal de Administración Tributaria diseñará nuevos instrumentos de ordenación de recursos humanos con el objetivo de incrementar su capacidad operativa y funcional, potenciando con ello la lucha contra el fraude fiscal"*.

Desde un punto de vista formal, las adecuaciones propuestas precisan para su aplicación que sean aprobadas, mediante resolución de la Presidenta de la Agencia Tributaria, las correspondientes modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario que se realizarán en el ejercicio de las competencias que expresamente atribuye a la misma la normativa de creación de la Agencia Tributaria.

A estos efectos, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con la Instrucción 1/2015, de 2 de julio, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, sobre asignación de funciones y tareas entre el personal de los distintos órganos y unidades, *"...el titular del órgano o unidad administrativa distribuirá las tareas entre su personal atendiendo a la experiencia, preparación y capacidad de cada funcionario y al grado de progresión alcanzado por éste en su carrera profesional, de manera que la carga de trabajo, la dificultad técnica y el nivel de responsabilidad de las tareas asignadas aumente a medida que los puestos de trabajo ocupados supongan un mayor grado de progresión en dicha carrera"*.

II.- CRITERIOS OBJETIVOS DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS

Por tanto, haciendo compatible el establecimiento de las medidas organizativas necesarias con la estructura de puestos de trabajo de la Agencia Tributaria, se establecen los siguientes criterios objetivos de aplicación de las medidas organizativas:

A. Estructura de puestos de carácter horizontal.

Se adecuarán, de forma escalonada y ordenada, los puestos de los funcionarios a las posiciones retributivas con nivel y complemento específico expresamente determinados en los anexos del Acuerdo de 14 de noviembre de 2007, incluido el tramo 6 en los colectivos en los que tales posiciones están expresamente establecidas, en atención a los servicios prestados en la Agencia Tributaria que cumplan los siguientes criterios siempre y cuando se cumplan los demás requisitos para acreditar el incremento de capacidad funcional que se detallan en el resto de los apartados de este documento:

- 1. Adecuación en un tramo según servicios prestados en el mismo tramo o superior desde 14 de noviembre de 2007 hasta el 1 de septiembre de 2018.**

Se adecúan al tramo inmediato superior los puestos ocupados conforme a las siguientes reglas de cómputo de prestación de servicios.

- Funcionarios en el tramo 0: se adecúa su puesto al tramo 1 con 1 o más años de prestación de servicios en dicho tramo o superior.
- Funcionarios en tramo 1 o superior destinados en los ámbitos territoriales de las Delegaciones Especiales de Illes Balears, Canarias y Cataluña: se adecúa el puesto al tramo inmediato superior con 3 o más años de prestación de servicios en el tramo respectivo o superior.
- Funcionarios en tramo 1 ó 5 en los restantes ámbitos de la AEAT: se adecúa el puesto al tramo inmediato superior con 4 o más años de prestación de servicios en el tramo respectivo o superior.
- Funcionarios en tramo 2, 3 ó 4 en los restantes ámbitos de la AEAT: se adecúa el puesto al tramo inmediato superior con 5 o más años de prestación de servicios en el tramo respectivo o superior.



2. Adecuación en un tramo según servicios prestados en el mismo tramo o superior desde 14 de noviembre de 2007 hasta el 1 de marzo de 2019.

Se aplican las mismas reglas establecidas en el apartado 1 anterior teniendo en cuenta que el período de tiempo de desempeño de puestos en el tramo considerado para la adecuación realizada a 1 de septiembre de 2018 que exceda del mínimo establecido para la misma, se considerará como período de prestación de servicios en el puesto resultante de dicha adecuación.

3. Adecuación en un tramo según servicios prestados en el mismo tramo o superior desde 14 de noviembre de 2007 hasta el 1 de septiembre de 2019.

Se aplican las mismas reglas establecidas en el apartado 1 anterior, con excepción de la prevista en su letra b), teniendo en cuenta que el período de tiempo de desempeño de puestos en los tramos considerados para la adecuaciones realizadas a 1 de septiembre de 2018 y a 1 de marzo de 2019 que exceda de los mínimos establecidos para las mismas, se considerará como período de prestación de servicios en el puesto resultante de la última adecuación realizada.

A los efectos de lo previsto en los apartados 1, 2 y 3 anteriores, se considerarán servicios prestados en tramo igual o superior los prestados en puestos distintos de los de carácter horizontal.

4. Reglas adicionales de adecuación de puestos a 1 de septiembre de 2019 en función de la antigüedad.

En caso de funcionarios cuyos puestos no hayan sido objeto de más de dos adecuaciones con arreglo a lo establecido en los apartados anteriores, pero cuya antigüedad en su subgrupo, a fecha 1 de septiembre de 2019, se considera acreditativa de capacidad suficiente para asumir las funciones y tareas de un tramo superior, se realizará una adecuación adicional al tramo inmediatamente superior del puesto que ocupen a 1 de septiembre de 2019 (o, en su caso, al puesto que debiera ser objeto de adecuación con dicha fecha de efectos, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 anterior) si se cumplen los requisitos siguientes:

- a. Antigüedad igual o superior a 1 año e inferior a 5 años, se adecúa el puesto como máximo al tramo 1.
- b. Antigüedad igual o superior a 5 años e inferior a 10 años, se adecúa el puesto como máximo al tramo 2.
- c. Antigüedad igual o superior a 10 años e inferior a 15 años, se adecúa el puesto como máximo al tramo 3.



- d. Antigüedad igual o superior a 15 años e inferior a 20 años, se adecúa el puesto como máximo al tramo 4.
- e. Antigüedad igual o superior a 20 años e inferior a 24 años, se adecúa el puesto como máximo al tramo 5.
- f. Antigüedad igual o superior a 24 años, se adecúa el puesto como máximo al tramo 6.

Para el cálculo de su antigüedad se computará el 50 por ciento de la antigüedad en el subgrupo inmediatamente inferior o en la categoría laboral respectiva.

B. Estructura de puestos de carácter vertical

Se incluyen en este apartado los puestos de provisión por concurso así declarados en desarrollo del Acuerdo de 14 de noviembre de 2007, por exigir condiciones específicas de desempeño y/o la realización de tareas de dirección de personal o de especial responsabilidad o dificultad técnica y/o que desarrollan funciones de control y supervisión de tareas de otros funcionarios del mismo subgrupo.

El Acuerdo de 14 de noviembre de 2007 prevé la existencia de estos puestos en su apartado II, fijando unas posiciones retributivas máximas para el periodo transitorio en relación con los subgrupos A2, C1 y C2.

La adecuación de puestos de carácter horizontal al tramo 6 en los subgrupos indicados, conforme el apartado anterior, afecta a la correlación con los puestos de carácter vertical, igualando las posiciones retributivas o disminuyendo el diferencial con las mismas, ya que la posición retributiva de los puestos de carácter vertical se había venido definiendo hasta la fecha en relación con el tramo 5 del respectivo subgrupo. Habilitado el tramo 6 con las presentes medidas, resulta preciso actualizar los niveles de complemento específico de determinados puestos definidos de carácter vertical, a fin de mantener la correlación entre las posiciones retributivas y jerárquicas o de especialización funcional. Esta segunda posición de este tipo de puestos será el resultado de incrementar la posición actual de cada colectivo en el mismo porcentaje de incremento que va a suponer la adecuación citada anteriormente del tramo 5 al tramo 6 en el subgrupo A2, con el límite máximo establecido para los puestos de carácter vertical de dicho subgrupo en el Acuerdo de 14 de noviembre de 2007 y sin que, en su caso, se pueda superar el límite máximo del subgrupo correspondiente.

En consecuencia y como regla general, podrán adecuarse a esta segunda posición los puestos en los que concurren las siguientes circunstancias, siempre y cuando se cumplan los demás requisitos para acreditar el incremento de capacidad funcional que se detallan en el resto de los apartados de este documento:



- a. Puestos ocupados por funcionarios destinados en los ámbitos territoriales de las Delegaciones Especiales de Illes Balears, Canarias y Cataluña con tres o más años de prestación de servicios en la posición retributiva inicial.
- b. Puestos ocupados por funcionarios en los restantes ámbitos de la AEAT con seis o más años de prestación de servicios en la posición retributiva inicial.

Excepcionalmente, cuando no esté justificada la existencia de dos posiciones distintas de este tipo de puestos, las adecuaciones podrán realizarse sin que se cumplan los requisitos temporales anteriores.

Estas reglas se aplicarán a quienes cumplan los requisitos a 1 de septiembre de 2018 ó a 1 de septiembre de 2019 y con dichas fechas de efectos.

Las dotaciones del puesto de operador/a de lectoclasificadora especial horario se integrarán en el tramo correspondiente de carácter horizontal por haber desaparecido las condiciones específicas de desempeño que en su momento justificaron su inclusión entre los puestos de carácter vertical.

C. Funcionarios en puestos de provisión mediante concurso reservados con carácter exclusivo al Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado.

Los puestos de trabajo de los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado no incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de 14 de noviembre de 2007 pero sometidos a criterios de progresión ordenada, según tramos que suponen el ejercicio de funciones y competencias adicionales, serán adecuados, siempre y cuando se cumplan los demás requisitos para acreditar el incremento de capacidad funcional que se detallan en el resto de los apartados de este documento, conforme a los criterios que se desarrollan a continuación.

Las reglas de ordenación se basan en el tiempo de trabajo desarrollado valorado en los términos definidos en el último concurso de méritos según los criterios aprobados por la comisión de valoración del mismo, de forma que se exige un período mínimo de trabajo desarrollado de 6 años para poder acceder a los sucesivos tramos en que se estructuran los puestos de concurso de los Inspectores de Hacienda del Estado.

De esta manera, los funcionarios de concurso del CSIHE que, según dichos criterios, tengan una puntuación en trabajo desarrollado igual o superior a la correspondiente a 6 años en los ámbitos del ingreso tributario y aduanero serán ordenados al segundo tramo si ocupan el primer tramo (Inspector Hacienda A), los que tengan una puntuación igual o superior a 12 serán ordenados al tercer tramo si ocupan el segundo tramo (Inspector Hacienda B), los que tengan una puntuación igual o superior a 18 serán ordenados al cuarto tramo si ocupan el tercer tramo (Inspector Hacienda C) y, finalmente, los que tengan una puntuación igual o superior a 24 serán ordenados al



quinto tramo, con la denominación de Inspector de Hacienda D Especial, si ocupan el cuarto tramo (Inspector Hacienda D). Las puntuaciones requeridas para cambiar de tramo se reducirán a las iguales o superiores a 4, 8, 14 o 20 años, respectivamente, si los puestos son ocupados en los ámbitos territoriales de Illes Balears, Canarias o Cataluña.

Estas reglas se aplicarán a quienes cumplan los requisitos a 1 de septiembre de 2018 ó a 1 de septiembre de 2019 y con dichas fechas de efectos.

D.- Reglas comunes para los apartados A, B y C.



1.- Los funcionarios que se beneficien de las reglas especiales establecidas para solucionar los problemas organizativos especialmente graves existentes en Illes Balears, Canarias y Cataluña no podrán conservar los efectos derivados de estas reglas especiales cuando obtengan un destino en otra ubicación geográfica diferente como consecuencia de su participación en los procesos de movilidad que establezca la Agencia Tributaria o por cualquier otra causa. En tales casos, cuando proceda, con carácter previo a que se acuerde la correspondiente movilidad por cambio de adscripción, los puestos serán previamente modificados a la posición retributiva que hubiera correspondido a 1 de septiembre de 2018, 1 de marzo de 2019 ó 1 de septiembre de 2019, según corresponda, de acuerdo con las reglas aplicables al resto del territorio.

2.- No se incluirán en las medidas de adecuación a aquellos funcionarios respecto de los que concurren circunstancias de desempeño que impidan presumir razonablemente la adquisición de capacitación suficiente para el acceso al tramo superior.

3.- Las reglas previstas en los apartados A, B y C se aplicarán no sólo a los puestos ocupados, sino también a los reservados.

E.- Puestos no incluidos en los apartados anteriores.

Por lo que se refiere a los puestos de provisión mediante libre designación, u otros puestos de concurso no incluidos en los apartados anteriores, se podrá adaptar, en términos de proporcionalidad y con el fin de mantener el adecuado equilibrio jerárquico y funcional, la estructura retributiva de los puestos que se determinen por la Dirección General de la AEAT conforme a necesidades organizativas con una adecuación máxima del complemento específico análoga a la prevista en la letra B anterior, de modo que la incorporación a los tramos más elevados de los puestos de concurso, no afecte sustancialmente al adecuado equilibrio y proporcionalidad respecto de quienes desempeñan labores singulares, de especial confianza y responsabilidad que, en la mayor parte de los casos, implican la dirección y coordinación de los trabajos y objetivos de los equipos y unidades.

F.- Otras medidas.

En el seno de la Mesa Técnica de Seguimiento del Acuerdo de 14 de noviembre de 2007 se analizarán durante 2019 el número y características de los puestos de concurso de carácter vertical que, en todo caso, se establecerán conforme a las necesidades del servicio.

A partir del segundo semestre de 2019 se convocarán los concursos de provisión de estos puestos derivados del análisis de las necesidades del servicio.

