

REUNIÓN GESTHA-RR.HH. AEAT SOBRE MOVILIDAD Y CONCURSOS

El pasado día 10 de diciembre mantuvimos una reunión informativa con la Directora de Recursos Humanos de la AEAT, Sara Ugarte, con objeto de trasladarle el sentir mayoritario de los Técnicos en relación con la política de movilidad y concursos impulsada por la AEAT. La reunión se celebró a solicitud de GESTHA y con la presencia de compañeros destinados en las llamadas áreas deficitarias (Canarias, Baleares y Cataluña), que hicieron de portavoces del descontento de los Técnicos allí destinados.

Tras agradecer la disposición a mantener la reunión y la rapidez con que ha sido atendida, pasamos a exponer las denuncias de GESTHA, que se concretan sucintamente en:

- Disminución dramática del número de plazas ofertadas en concursos específicos del CTH desde el año 2006. (Año 2000: 639 plazas/ Año 2001: 936/ Año 2002: 689/ Año 2003: 1663/ Año 2006: 1141). Ante esto, el concurso 2009A05 ofrece 192 plazas con tan sólo 23 resultados.
- Incertidumbre ante los continuos cambios de bases, con distinta valoración de los mismos méritos según el concurso que se trate. Incertidumbre también, por las dudas que genera la aplicación del Acuerdo de 14 de noviembre de 2007.
- Preocupación porque las plazas ofrecidas a los compañeros de nuevo ingreso coincidan con destinos geográficos muy demandados, como ocurrió con las dos últimas convocatorias. Solicitud de reserva de las vacantes que pudieran producirse en estos destinos como consecuencia del concurso 2009A05, para ser ofertadas en posteriores concursos, en lugar de ser ofrecidas a los compañeros de nuevo ingreso.
- Incorporación a los concursos del excesivo número de vacantes existentes en las R.P.T.
- Discriminación con las facilidades de movilidad y promoción que disfrutaban otros colectivos de la AEAT.
- Malestar por la estratificación de puestos según el tramo de carrera, haciendo imposible la promoción y penalizando el concursar a plazas con complementos específicos inferiores al de origen. Se pone de manifiesto el caso concreto de compañeros que voluntariamente desean acceder a plazas tres tramos inferiores a la suya, y a los que matemáticamente se les niega esta opción al no alcanzar la valoración mínima exigida. Se hace hincapié en la ficción que supone sostener esa estratificación por responsabilidad, puesto que en la práctica diaria, al no existir funciones definidas, todos hacemos funciones muy parecidas independientemente del tramo que se tenga.
- Ausencia de plazas de nivel medio-alto en el concurso 2009A05. Se pregunta si existe una planificación de futuros concursos con este tipo de plazas.
- Necesidad de plantear fórmulas de incentivación e integración para los compañeros destinados en regiones más periféricas posibilitándoles la promoción a niveles más altos mediante concurso, como era habitual hasta hace unos años. Se denuncia que no haya salido ninguna plaza en estas regiones, imposibilitando la movilidad en estos destinos.
- Necesidad de hacer públicos los criterios y el procedimiento exigidos para reingresar en el servicio tras disfrutar de una excedencia sin reserva de plaza y que dichos criterios se apliquen por igual a todos los funcionarios de la AEAT.

- Denuncia de las distorsiones que está provocando la política de “garantía de destinos” en la promoción interna del C1 al A2, siendo aconsejable la puesta en práctica de estudios personalizados del perfil del candidato y las características de las plazas, antes de realizar la adjudicación. Asimismo se recuerda el incumplimiento de los plazos pactados para desarrollar la promoción interna del A2 al A1 en equiparables condiciones a las ya pactadas para los grupos inferiores.

La respuesta de la Dirección del Departamento a estas inquietudes se centró en el argumento de que **“estamos construyendo”** un nuevo escenario de concursos y movilidad como consecuencia de la aplicación del acuerdo de carrera profesional de 2007. Habrá que esperar a que se resuelva este concurso para que RR.HH. pueda hacer una adecuada valoración de las demandas y los problemas existentes. Por tanto, huelga la comparación con la situación existente en años precedentes. Se insiste también en lo “complicadísimo” que resulta gestionar grandes concursos con muchas resultas y la necesidad de “modular las expectativas de movilidad con las necesidades de servicio”.

Tras comentarnos que el concurso 2009A05 es un concurso de movilidad previo a la oferta de plazas a los compañeros de nuevo ingreso, se afirma que “no se excluye” la convocatoria de próximos concursos de niveles más altos en los que sea posible la promoción y que está pendiente de estudio, aunque **“las expectativas de promoción del CTH se ven colmadas con el acuerdo”**. En cuanto a la dificultad de obtener una plaza en un puesto de tramo inferior, se remite a que a la Organización “no le interesa la sobrecualificación de los puestos”, pero que aún así se estudiará caso por caso.

La Dirección se muestra “optimista” sobre el futuro desarrollo del Acuerdo. Asimismo está conforme con realizar una planificación de concursos que genere certidumbre en el colectivo. Se descarta la convocatoria de plazas en comisión de servicios, ya que “ha generado muchos problemas”. Se confiesa que se recurrió a las llamadas “plazas de panel” por “practicidad”.

Se sostiene que la adjudicación de vacantes del concurso a los compañeros de nuevo ingreso dependerá de las necesidades de servicio, pero que se tratará que no sean plazas muy demandadas por compañeros de más antigüedad.

Desde GESTHA confiamos en la utilidad de haber trasladado nuestras propuestas a la Dirección, pero ello no ha despejado las dudas y el descontento existentes sobre la política de movilidad y concursos, sobre todo porque el diseño del escenario futuro se fía al hipotético desarrollo de un Acuerdo, que una vez expire el período transitorio de aplicación (diciembre de 2010), nadie sabe cómo va a quedar. Entendemos que es absolutamente prioritario que se cree un entorno previsible, equitativo y justo en materia de concursos, puesto que afecta a las legítimas expectativas de promoción y movilidad de los trabajadores.