

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN: PRODUCTIVIDAD BAREMADA DE INSPECCIÓN (16-01-2018)

En la AEAT hay poco más de 1.100 Inspectores de concurso, cerca de 900 destinados en la inspección tributaria. Por ser Inspectores de Hacienda de concurso, reciben además una paga adicional de aproximadamente 800 € en cada regularización trimestral.

Más de 2.000 Técnicos, 1/3 del total, prestan sus servicios en la inspección tributaria y son destinatarios de esta productividad. Los Técnicos no reciben paga adicional.

El Baremo, que ha servido a la AEAT para alardear de planificación y evaluación del desempeño, apoya toda la programación de la productividad en el VOR (Sueldo base+CD+CE). De dicho VOR va a depender lo que finalmente cobran los actuarios.

Pero es que la inadecuada retribución de los Técnicos lo contamina todo.

Desde 2011 la AEAT y los firmantes del Acuerdo de Carrera excusan su incumplimiento en que la Ley de Presupuestos impide su aplicación. Llevamos años diciendo que eso no es cierto. Tras 10 años sin carrera, los mismos aseguran ahora que sí se puede cumplir y reprueban al Secretario de Estado por no hacer lo que ellos dijeron que no se podía hacer. Acordaron además que no se convocaran concursos de promoción en estos 10 años "porque eso supondría incumplir el Acuerdo".

El resultado ha sido que casi todos los trabajadores hemos perdido retribuciones gratuitamente. **Los Técnicos han perdido más de 5.000 plazas de promoción en estos años. Hemos sido, una vez más, el colectivo más perjudicado, con una rebaja de nuestro VOR anual de más de 15 millones de euros.**

Como quiera que la carrera del CSIH se actualizó con el concurso de 2014, hoy apenas está afectado por esa decisión. De hecho, este colectivo ha conseguido un saldo muy positivo en sus retribuciones en este período, por obra y gracia del PEIA.

El resultado es que un VOR que nunca reconoció la auténtica aportación del CTH ha sido además degradado por tanto desatino. Y como la degradación es general para todos los Técnicos, de poco vale asignar los objetivos de acuerdo al VOR. La carga de trabajo para los Técnicos no solo no se ha disminuido debido a esa degradación de su VOR, sino que ha aumentado. Y como el VOR de los Inspectores se ha mantenido frente a la bajada del de los Técnicos, encima se llevan una mayor parte de la misma.

En este idílico ambiente se convoca la Mesa para la negociación 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".

Como viene siendo habitual nos convocan sin entrega previa de documentación sobre el tema a tratar ni sobre la reforma en concreto. Mal empezamos.

La revisión de la planificación que justifica la negociación es la pretensión de sustituir las Actuaciones Homogéneas Ponderadas por las ahora denominadas "Actuaciones Programadas Valoradas". Al parecer se trata, en suma, de que las actuaciones programadas (la carga inicial y considerada prioritaria) no queden distorsionadas por las diferentes dinámicas que se producen en las Dependencias.

También se pretende aumentar la "discrecionalidad" en la valoración que el correspondiente jefe hace de sus subordinados. Los que hayan visto reducidas sus retribuciones en relación a su aportación conocen bien la total ausencia de garantías con la que se produce.

Resulta curioso que se pueda rebajar la valoración de un actuario discrecionalmente en base a apreciaciones de su superior, mientras éste, su Equipo y la Dependencia se aprovechan de sus logros.

En cuanto a la dotación y distribución, no parecen abiertos a modificar el criterio del VOR.

Hay urgencia para aprobar el nuevo Baremo porque quieren aplicarlo este mismo año.

La **postura de GESTHA en relación a las retribuciones variables**, bien conocida a lo largo de todos estos años y reiterada en la reunión, puede resumirse en los siguientes puntos:

1. Se debe **negociar toda la parte variable del salario de los Técnicos** y no únicamente la baremada de Inspección para que exista un reparto basado en criterios similares con independencia del área funcional donde se presta servicio.
2. No somos partidarios de que la parte variable del sueldo adquiera cada vez más y más importancia: la mayor parte del colectivo se encuentra en los niveles inferiores de la carrera y eso es lo que con mayor premura debe resolver la Administración.

El potencial de crecimiento de nuestro complemento específico hasta alcanzar una proporcionalidad ajustada al verdadero valor de nuestro trabajo es muy elevado, y por ello, la reordenación de los RRHH debe comenzar por ahí.

3. Entrando ya en la productividad en sí, se ha reivindicado:

- **Equidad en el reparto:** Eliminación del VOR como referencia para el reparto de productividad hasta que se valore adecuadamente el trabajo de los técnicos.
- **Transparencia:** Comunicación previa a los funcionarios de los objetivos asignados individualmente, etc.
- **Objetividad:** Objetivar al máximo las valoraciones que se hagan del desempeño, estableciendo pautas claras o, en los casos en los que sea posible, puntuaciones automatizadas.
- **Garantía:** Las valoraciones deben de estar necesariamente motivadas y comunicadas a los interesados. Se tienen que poner en marcha mecanismos de recurso/oposición para que el funcionario exprese su discrepancia con la valoración recibida.
- **Universalidad:** los Técnicos deben participar de todas las bolsas de productividad, incluidas las partidas adicionales reservadas a Inspectores de concurso y relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo.

Francamente, no vimos ninguna disposición por parte de la Administración a negociar.

Nos dijeron que en breve nos facilitarían documentación y nos convocarían a una nueva reunión.

Seguiremos informando.

19 de enero de 2018