

A la atención de D<sup>ª</sup>. Marta Somarriba Victoria,  
Directora del Dpto. de Recursos Humanos de la AEAT

Señora Directora,

		<b>Registro General de la AEAT</b>	
		RGTO. CENTRAL AEAT	
		NO ARCHIVAR 20191105135647028 HOJAS: 2 (Exacto)	
SINDICATO DE TÉCNICOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA			
Nº registro:	RGE / 02419667 / 2019		
Fecha:	05/11/2019	Hora:	13:56

En el marco del desarrollo e implementación de las medidas extraordinarias de adecuación de puestos, acordadas por el Departamento de RRHH que Ud. dirige con fecha 24 de julio de 2018 y que han concluido recientemente, nuestro sindicato ha participado de forma muy activa en la detección de incidencias y en el traslado de propuestas de interpretación de los criterios aplicados para dichas adecuaciones, tanto en las dos Mesas de seguimiento celebradas hasta la fecha como en los innumerables encuentros bilaterales que hemos celebrado con sus colaboradores más cercanos.

Tanto desde su Departamento como desde nuestra organización sindical hemos observado que la aplicación literal de los criterios de adecuación ha provocado anomalías que, si bien son minoritarias, llevan a resultados que no responden al espíritu del Acuerdo. Es normal que la enorme casuística de situaciones singulares existentes en una organización con más de 22.000 funcionarios genere problemas, como también lo es que una vez detectados, busquemos soluciones que ayuden a solventar las situaciones no deseadas que se han producido.

A lo largo de estos meses, y a medida que íbamos detectando problemas, nos emplazamos mutuamente a la finalización de las medidas extraordinarias, momento en el que una foto general de la plantilla nos permitiera analizar qué disfunciones persisten y requieren de actuación.

En este sentido, junto a las situaciones indeseadas ya comunicadas en anteriores ocasiones, queremos ahora llamar su atención sobre otras que se deducen claramente de la foto final de la plantilla, tras las reclasificaciones acordadas y que han de ser abordadas en un futuro próximo. En particular, queremos poner de relieve **dos anomalías que afectan de forma exclusiva al colectivo de Técnicos:**

- 1) En primer lugar, los últimos datos disponibles muestran que, a pesar de las medidas de adecuación implementadas, **a fecha de hoy existen 108 puestos de libre designación (LD) cuyo complemento específico ni siquiera supera las retribuciones del tramo 6 de carrera horizontal del Subgrupo A2.** A todas luces este problema debe ser solucionado a la mayor brevedad, puesto que este tipo de puestos se caracterizan por su especial responsabilidad y la confianza discrecional requerida para su desempeño. Es por ello que **las retribuciones de estos puestos LD deben ser lógicamente revisadas al alza.**
- 2) Queremos resaltar asimismo el hecho de que **a fecha de hoy existen más de 130 puestos de carrera vertical, con denominación Jefe de Servicio A, Técnico A y Técnico Jefe de Grupo A, cuyas retribuciones coinciden con las reconocidas al tramo 6 de carrera horizontal.** El hecho de que el primer escalón de la carrera vertical de los Técnicos no supere la tabla retributiva de carrera horizontal es una incongruencia del diseño de puestos del Acuerdo de carrera

profesional de 2007, y supone un desincentivo claro a asumir las responsabilidades adicionales que conlleva cualquier puesto de carrera vertical. Sin perjuicio del desarrollo de la carrera vertical que va a producirse próximamente, compromiso asumido por su Departamento en las medidas de 24 de julio de 2018, entendemos que **las retribuciones asociadas al escalón de acceso a la carrera vertical de los Técnicos deben ser elevadas para evitar solapamientos que generan efectos negativos.**

**En definitiva, los puestos de carrera horizontal, carrera vertical y libre designación deben quedar engarzados con una adecuada proporcionalidad retributiva, que evite efectos perversos de desincentivación y que responda a la diferente naturaleza y responsabilidad asociada a cada una de estas categorías profesionales.**

Sin duda en el espíritu de las medidas acordadas el 24 de julio de 2018 estaba el evitar situaciones como las arriba descritas, como demuestra el hecho de que en la justificación que se dio sobre la necesidad de adecuar puestos de carrera vertical y de libre designación, se exponía lo siguiente:

*“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 (...) 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.”*

**Quedamos a su disposición para indicarle con detalle donde hemos detectado las anomalías que mediante el presente escrito le trasladamos, así como para seguir colaborando con la Dirección de la AEAT en el diseño de una estructura de plantilla lo más funcional y racional posible, que conjugue las expectativas profesionales de los Técnicos a los que representamos y las necesidades de la organización.**

Madrid, a 5 de noviembre de 2019

Atentamente

En representación de GESTHA

  


Fdo.: Francisco Javier Márquez Burgueño