

1 DE MAYO: CARRERA, MOVILIDAD Y FUTURO DE LA AEAT

EL TRABAJO TAMBIÉN IMPLICA CARRERA, MOVILIDAD Y RECONOCIMIENTO

Mañana se celebra el 1 de mayo. Un momento adecuado para poner sobre la mesa la situación laboral dentro de la Agencia Tributaria y las cuestiones que deben abordarse sin más demora. Para los CTH que formamos parte de esta casa, hablar de trabajo es hablar de objetivos, de mayor carga de trabajo, de responsabilidad e incompatibilidades, de carrera profesional congelada, de movilidad injusta, de falta de reconocimiento y de igualdad dentro de la organización. Hablamos de problemas concretos que afectan cada día al desarrollo profesional de miles de trabajadores de la AEAT.

Como todos sufrimos, con más de la mitad del colectivo en tramo 0 y 1, la carrera profesional lleva años bloqueada y la movilidad presenta disfunciones estructurales que afectan a las expectativas personales y, últimamente, incluso al desarrollo profesional de la plantilla. Pero este problema es más grave: cada año que transcurre sin abordar el problema de la carrera, **la estructura presupuestaria de la AEAT se debilita y esa pérdida se consolida**. De hecho, desde 2019 hasta ahora hemos perdido, todos los trabajadores, **más de 90 millones de euros**.

UNA ESTRUCTURA QUE SE DETERIORA CADA AÑO

Cada año que transcurre sin un desarrollo efectivo de la carrera supone una pérdida de crédito que no se recupera y la consolidación de una estructura cada vez más debilitada. Este fenómeno no afecta únicamente al Cuerpo Técnico, sino al conjunto de los trabajadores de la AEAT.

Durante demasiado tiempo se han presentado muchas excusas, pero la realidad es más compleja y grave. Han existido márgenes, instrumentos y posibilidades para actuar. De hecho, existen, y **la falta de decisiones en materia de carrera no solo frena la progresión profesional, sino que tiene un impacto directo en la propia estructura presupuestaria del organismo**. En paralelo, la ausencia de desarrollo de la carrera genera un efecto evidente sobre la motivación. La organización exige cada vez mayores objetivos, sostiene una carga de trabajo creciente y aumenta de forma constante las responsabilidades asumidas por los técnicos, amén de las incompatibilidades que sufren, al igual que sus compañeros de grupo A, mientras la carrera es una promesa que nunca llega. Estamos ante una situación insostenible.

LA CARRERA DEBE DESBLOQUEARSE DE FORMA JUSTA

El desbloqueo de la carrera profesional **solo será positivo si se hace de forma justa**.

No es admisible una propuesta que vuelva a dejar al Cuerpo Técnico de Hacienda en una posición que no le corresponde dentro de la organización. La Administración debe entender que no puede sostenerse un modelo en el que un subgrupo A2 altamente especializado, con funciones y responsabilidades crecientes y un régimen de incompatibilidades equiparable a sus compañeros del subgrupo A1 —que está por ver si próximamente se elimina la diferencia de subgrupos— siga solapado en complementos específicos con el grupo C y situado a una distancia retributiva injustificable de sus compañeros de grupo, con quienes comparte ámbito funcional, responsabilidades materiales dentro de la organización, además de compartir el mismo régimen de incompatibilidades.

LA MOVILIDAD NO PUEDE SEGUIR GENERANDO DESIGUALDAD

A esta situación se suma el problema de la movilidad. La denominada “reserva de provincia”, concebida en su origen como un instrumento excepcional vinculado a necesidades organizativas, se está aplicando de forma generalizada, desvirtuando completamente su finalidad. Por un lado, se generan dificultades para acceder a determinados destinos. Por otro, y de forma cada vez más visible, se están produciendo tensiones dentro de los propios centros de trabajo, situaciones inexplicables en términos de mérito, capacidad e igualdad. Compañeros que llevan años aspirando a acceder a un destino se ven superados por otros con menor antigüedad que acceden por promoción interna. Compañeros que ya están en un destino y tienen expectativas de acceder a determinadas áreas ven cómo esas plazas no se ofertan porque se cubren por personal de promoción interna. **Son situaciones que deterioran el clima profesional, afectan a la convivencia entre compañeros y resultan difícilmente compatibles con los principios de igualdad, mérito y capacidad** recogidos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución.

UNA OPORTUNIDAD QUE NO DEBE DESAPROVECHARSE

La próxima semana estamos convocados a la Mesa General para abordar cuestiones como el teletrabajo y el calendario laboral. Es un buen momento para que la Administración retome también las conversaciones sobre la carrera profesional y para que se dé, por fin, una solución al problema que venimos arrastrando por el Acuerdo de 2007 y, especialmente, desde 2019, tras las medidas extraordinarias que firmamos con el fin de dar por superado el Acuerdo de 2007 y avanzar a un nuevo acuerdo que nunca llega. Necesitamos urgentemente desbloquear la carrera profesional mediante un modelo legal y justo; **urge frenar el deterioro de la estructura de crédito y recuperar la capacidad retributiva del organismo; hemos de corregir las distorsiones en materia de movilidad; se ha de garantizar un sistema basado en concurrencia competitiva**, un sistema de respeto efectivo a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Todas estas son cuestiones mucho más urgentes que el calendario laboral.

Las cuestiones están sobre la mesa. Ahora corresponde resolverlas.