D. Manuel José Rufas Vallés
Director del Departamento
de Recursos Humanos de la AEAT

Registro General de la AEAT
RGTO. CENTRAL AEAT
SINDICATO TECNICOS MINISTERIO HACIENDA
Nº registro: RGE / 00200947 / 2016
Fecha: 22/01/2016 Hora: 13:40

Señor Director,

A falta de pocos días para la publicación en la Intranet de un panel de movilidad para los Técnicos de Hacienda, como sindicato mayoritario de este colectivo, nos dirigimos a Ud. a fin de trasladarle personalmente las preocupaciones e inquietudes que este hecho genera entre el colectivo al que representamos, así como la conveniencia de alcanzar un equilibrio entre las necesidades del servicio de la Organización y las legítimas aspiraciones de los Técnicos de acercarse a su lugar de procedencia, contribuyendo de este modo a que la movilidad deje de ser un foco de tensión permanente.

Las consecuencias de la **ausencia de movilidad** son especialmente graves para la plantilla destinada en tres Comunidades Autónomas consideradas por la AEAT como "históricamente deficitarias":

Antigüedad de Técnicos de Hacienda en Baleares, Canarias y Cataluña	**nº CTH**	**%**
- HASTA 10 AÑOS	739	47%
- ENTRE 11 Y 20 AÑOS	312	20%
- MAS DE 20 AÑOS	519	33%
- Total de Técnicos de Hacienda	1.570	100%

La situación de los técnicos de Hacienda en estas tres CCAA se agrava al analizar la estructura actual de la RPT, donde se constata una alta concentración del 49% del colectivo de Técnicos de Hacienda en los puestos 1 y 2 con niveles y complementos específicos más bajos, superando ampliamente ese porcentaje en Canarias (82%), Baleares (70%), Cataluña (69%), seguida en ese triste ranking por Castilla-La Mancha (62%) y Navarra (60%):

% Total Delegación	% Técnicos de Hacienda 1	% Técnicos de Hacienda 2	% Técnicos de Hacienda 3	% Técnicos de Hacienda 4	% Técnicos de Hacienda 5	% Técnicos de Hacienda A	% total Técnicos de Hacienda
Andalucía	25%	22%	20%	17%	11%	6%	100%
Aragón	10%	9%	26%	25%	21%	10%	100%
Asturias	3%	10%	37%	31%	13%	8%	100%
Canarias	76%	6%	6%	4%	2%	6%	100%
Cantabria	5%	10%	43%	26%	10%	5%	100%
Castilla-León	6%	14%	27%	29%	19%	5%	100%
Castilla-Mancha	33%	29%	16%	10%	7%	5%	100%
Cataluña	55%	14%	15%	6%	2%	8%	100%
Extremadura	23%	26%	17%	18%	13%	4%	100%
Galicia	9%	33%	31%	16%	7%	5%	100%
Illes Balears	58%	12%	13%	5%	4%	7%	100%
La Rioja	5%	20%	35%	15%	20%	5%	100%
Madrid	32%	24%	17%	12%	10%	5%	100%
Murcia	20%	35%	16%	13%	11%	5%	100%
Navarra	33%	27%	13%	13%	7%	7%	100%
País Vasco	11%	18%	13%	33%	11%	13%	100%
Valencia	20%	20%	25%	22%	7%	5%	100%
DCGC	17%	10%	9%	21%	38%	4%	100%
Departamentos	9%	16%	20%	13%	39%	2%	100%
Total General	**30%**	**19%**	**19%**	**15%**	**11%**	**6%**	**100%**

Sin embargo, si analizamos el grado de cobertura de la RPT en las CCAA, comprobamos que existe un amplio margen para la movilidad y la promoción, puesto que los puestos iniciales de Técnico 1 y 2 están prácticamente ocupados al máximo en buena parte de las CCAA, mientras que en los puestos de Técnico 3 a Técnico A existe un margen para la movilidad y la promoción:

AEAT	TECNICO/A HACIENDA 1			TECNICO/A HACIENDA 2			TECNICO/A HACIENDA 3		
Delegaciones Especiales	Dotación	Ocupados	% ocupación sobre RPT	Dotación	Ocupados	% ocupación sobre RPT	Dotación	Ocupado	% ocupación sobre RPT
Andalucía	204	188	92%	196	168	86%	189	150	79%
Aragón	13	13	100%	14	12	86%	51	36	71%
Asturias	3	3	100%	12	10	83%	40	38	95%
Canarias	177	155	88%	26	13	50%	34	12	35%
Cantabria	3	3	100%	11	6	55%	27	25	93%
Castilla-León	17	17	100%	43	37	86%	83	72	87%
Castilla-Mancha	61	58	95%	57	51	89%	40	29	73%
Cataluña	559	487	87%	177	123	69%	204	131	64%
Extremadura	21	18	86%	24	20	83%	18	13	72%
Galicia	23	23	100%	92	80	87%	91	75	82%
Illes Balears	98	88	90%	29	18	62%	26	20	77%
La Rioja	2	2	100%	8	8	100%	15	14	93%
Madrid	281	254	90%	217	188	87%	192	131	68%
Murcia	28	26	93%	56	45	80%	26	20	77%
Navarra	5	5	100%	5	4	80%	2	2	100%
País Vasco	6	5	83%	12	8	67%	7	6	86%
Valencia	115	102	89%	118	105	89%	154	129	84%
DCGC	53	52	98%	35	31	89%	108	28	26%
Departamentos	23	19	83%	36	32	89%	98	40	41%
Total General	1692	1518	**90%**	1168	959	**82%**	1405	971	**69%**

AEAT	TECNICO/A HACIENDA 4			TECNICO/A HACIENDA 5			TECNICO/A HACIENDA A		
Delegaciones Especiales	Dotación	Ocupados	% ocupación sobre RPT	Dotación	Ocupados	% ocupación sobre RPT	Dotación	Ocupados	% ocupación sobre RPT
Andalucía	141	129	91%	97	81	84%	53	43	81%
Aragón	37	34	92%	32	28	88%	14	13	93%
Asturias	37	32	86%	13	13	100%	10	8	80%
Canarias	15	8	53%	13	5	38%	14	12	86%
Cantabria	16	15	94%	7	6	86%	3	3	100%
Castilla-León	89	76	85%	60	49	82%	14	13	93%
Castilla-Mancha	19	17	89%	15	12	80%	9	9	100%
Cataluña	78	55	71%	19	14	74%	78	74	95%
Extremadura	17	14	82%	19	10	53%	6	3	50%
Galicia	39	38	97%	17	16	94%	15	12	80%
Illes Balears	10	8	80%	8	6	75%	12	11	92%
La Rioja	6	6	100%	10	8	80%	2	2	100%
Madrid	113	95	84%	101	77	76%	46	38	83%
Murcia	18	17	94%	19	14	74%	6	6	100%
Navarra	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
País Vasco	17	15	88%	6	5	83%	7	6	86%
Valencia	134	114	85%	65	38	58%	33	25	76%
DCGC	70	62	89%	147	114	78%	12	11	92%
Departamentos	34	26	76%	112	79	71%	7	5	71%
Total General	892	763	**86%**	761	576	**76%**	342	295	**86%**

AEAT Delegaciones Especiales	Total Dotación CTH	Total CTH Ocupado	% ocupación sobre RPT
Andalucía	880	759	86%
Aragón	161	136	84%
Asturias	115	104	90%
Canarias	279	205	73%
Cantabria	67	58	87%
Castilla-León	306	264	86%
Castilla-Mancha	201	176	88%
Cataluña	1.115	884	79%
Extremadura	105	78	74%
Galicia	277	244	88%
Illes Balears	183	151	83%
La Rioja	43	40	93%
Madrid	950	783	82%
Murcia	153	128	84%
Navarra	16	15	94%
País Vasco	55	45	82%
Valencia	619	513	83%
DCGC	425	298	70%
Departamentos	310	201	65%
Total General	6.260	5.082	**81%**

El simple análisis de los puestos dotados en la RPT ilumina sobre una política de RRHH empecinada en acabar con la dignidad de un colectivo altamente cualificado, limitándose a reconocer las funciones desempeñadas solo a un 5% del mismo (carrera vertical).
La dotación de puestos dibuja un futuro sin esperanza para el colectivo.
De manera especial llama la atención la falta de consideración respecto de los técnicos destinados en las zonas deficitarias, a los que, lejos de buscar estímulos que fomenten su arraigo en las mismas, compensen su desplazamiento y el ejercicio efectivo de las mismas funciones que el resto de sus compañeros, se mantienen masivamente en los puestos más bajos de la carrera administrativa, en lo que no cabe definir sino como una estafa retributiva:

Dotación de puestos según tipo

	TH1	TH2	TH3	TH4	TH5	TH A
Andalucía	23,18%	22,27%	21,48%	16,02%	11,02%	6,02%
Aragón	8,07%	8,70%	31,68%	22,98%	19,88%	8,70%
Asturias	2,61%	10,43%	34,78%	32,17%	11,30%	8,70%
Canarias	63,44%	9,32%	12,19%	5,38%	4,66%	5,02%
Cantabria	4,48%	16,42%	40,30%	23,88%	10,45%	4,48%
Castilla-León	5,56%	14,05%	27,12%	29,08%	19,61%	4,58%
Castilla-Mancha	30,35%	28,36%	19,90%	9,45%	7,46%	4,48%

Cataluña	50,13%	15,87%	18,30%	7,00%	1,70%	7,00%
Extremadura	20,00%	22,86%	17,14%	16,19%	18,10%	5,71%
Galicia	8,30%	33,21%	32,85%	14,08%	6,14%	5,42%
Illes Balears	53,55%	15,85%	14,21%	5,46%	4,37%	6,56%
La Rioja	4,65%	18,60%	34,88%	13,95%	23,26%	4,65%
Madrid	29,58%	22,84%	20,21%	11,89%	10,63%	4,84%
Murcia	18,30%	36,60%	16,99%	11,76%	12,42%	3,92%
Navarra	31,25%	31,25%	12,50%	12,50%	6,25%	6,25%
País Vasco	10,91%	21,82%	12,73%	30,91%	10,91%	12,73%
Valencia	18,58%	19,06%	24,88%	21,65%	10,50%	5,33%
DCGC	12,47%	8,24%	25,41%	16,47%	34,59%	2,82%
Departamentos	7,42%	11,61%	31,61%	10,97%	36,13%	2,26%

Tras el Acuerdo de Carrera de 2007, **la oferta de movilidad para el CTH se ha reducido de una forma drástica, pasando de concursos donde normalmente se ofertaban más de 1.000 plazas a una combinación de concurso y "panel" hasta el año 2014 que apenas superaba las 150 plazas y en el año 2015 (tras la firma del Acuerdo sobre Sistemas de provisión de puestos de 30 de octubre de 2014), a un panel reformado con 194 puestos adjudicados (para un colectivo de 6.500 CTH)**. Un análisis más exhaustivo de este último proceso, nos muestra además, que:

- sólo 74 de los 194 puestos adjudicados, suponen un cambio de provincia del adjudicatario (el 38,14%)
- de los 74 puestos adjudicados que implicaron cambio de provincia, 53 correspondieron a técnicos de tramo 1 o de entrada.
- Muchas de las movilidades fueron además forzadas, al no admitirse la renuncia a las adjudicaciones.

En consecuencia, el panel 2015P01 de CTH, sólo permitió la movilidad de aproximadamente el 3% del colectivo CTH1 y CTH de entrada y para muchos fue una movilidad forzada.

El problema de la movilidad se agrava por la reserva de plaza, en el contexto actual de movilidad muy reducida y una promoción interna muy potente (300 plazas en la OEP 2014 y otras 300 en la OEP 2015), en lo que se intuye como una tendencia para los próximos años. Desde la perspectiva de los que esperan la movilidad, son 600 oportunidades menos.

Somos conscientes de que el problema no lo es tanto la reserva de provincia en la promoción interna como la situación creada por la falta de movilidad de muchos años. Es esa petrificación de la movilidad la que atrae las miradas sobre este beneficio. Un beneficio cuyo impacto era anecdótico cuando los concursos eran de 1000 plazas y la promoción interna de 25. Esa situación ha dejado paso a la actual, con paneles de 80 plazas y promoción interna de 300. Así las cosas, la promoción interna ha pasado a absorber la mayor parte de las expectativas de movilidad.

Otro agravante adicional ha sido la política aplicada por el Departamento que Ud. dirige, que no sólo limita la movilidad dentro del organismo, sino también fuera del mismo, llegando al extremo de **no autorizar la salida de la AEAT** a aquellos Técnicos de Hacienda que han buscado soluciones alternativas participando en procesos de provisión de puestos convocados por otros organismos públicos.

Por otra parte, en los últimos meses, y probablemente debido a las rigideces del sistema aplicado en la AEAT a la provisión de puestos, hemos tenido conocimiento de múltiples **traslados de funcionarios a zonas muy deseadas, traslados que han resultado opacos y sin la adecuada publicidad obligada en cualquier organismo público.**

La conjunción de todos los factores expuestos (la escasa movilidad ofertada en los últimos diez años, la reserva de plaza en la promoción interna del C1 al A2, la imposibilidad de continuar la carrera administrativa en otros organismos y los traslados realizados de forma irregular) ha creado una situación insostenible para un elevado número de compañeros, de ya demasiadas promociones, que se sienten atrapados en sus primeros destinos, lejos de sus lugares de procedencia y que ven cada vez más lejanas sus legítimas aspiraciones de conciliar carrera profesional y vida familiar.

Como gestor de recursos humanos sin duda conoce lo fácil que es perder el capital humano que en una organización supone la motivación de sus empleados, lo difícil que es recuperarlo y los efectos que la desafección de la plantilla provoca en los resultados de la institución.

En consecuencia, *le instamos a que adopte las medidas necesarias para solucionar el enorme problema de movilidad que padece el colectivo de Técnicos de Hacienda y en concreto, como PRIMERAS MEDIDAS que muestren su predisposición a la búsqueda de soluciones:*

- *Una oferta de plazas para el CTH, que suponga **movilidad geográfica y funcional para, al menos, el 20% del colectivo.***

- *Tras la resolución de este proceso, la inmediata convocatoria de un **concurso** con un número elevado de plazas que favorezca la **promoción para los Técnicos de Hacienda**, con un sistema amplio de resultas, en términos de igualdad con el concurso 2014A02 para el cuerpo de Inspectores de Hacienda.*

- *El estudio y negociación de **medidas adicionales que favorezcan la movilidad de los Técnicos**, como políticas de deslocalización de trabajo, o que mitiguen la actual situación de los que permanecen en zonas deficitarias, como el refuerzo de los incentivos profesionales para permanecer en dichas zonas. Ello redundaría en una mejora de los índices de satisfacción profesional y estabilidad en la prestación del servicio.*

- *La generalización de la **carrera vertical para el Cuerpo Técnico de Hacienda**.*

- *El **respeto absoluto a la transparencia** que debe imperar en cualquier proceso de provisión de puestos.*

Quedamos a su disposición y aprovechamos este escrito para reiterar la petición de **reunión con Ud., inicialmente solicitada el pasado 2 de diciembre de 2015 y de la que no hemos obtenido respuesta,** con el fin de tener un intercambio de ideas que nos ayude a buscar una solución a la problemática expuesta.

En Madrid, a 22 de enero de 2016

Atentamente,
En representación de GESTHA,

Fdo.: Carlos Cruzado Catalán
Presidente del Sindicato GESTHA