

Madrid, 27 de diciembre de 2019

**Dña. Marta Somarriba Victoria**  
**Directora del Departamento de Recursos Humanos de la AEAT**



27/12/19

Estimada Directora,

El pasado 24 de julio de 2018 la organización sindical que suscribe, manifestó su conformidad con el documento que la AEAT presentó a la Mesa General de Negociación de la AEAT de medidas extraordinarias y singulares de adecuación de los puestos del personal funcionario de la AEAT.

Con tales medidas, la AEAT ha tratado de saldar una deuda con sus trabajadores, por motivo de la congelación de la carrera durante 11 años. Una paralización que solo ha ocurrido en la Agencia Tributaria y que nunca debió producirse.

A fecha de hoy, se han llevado a cabo las reclasificaciones en las tres fechas previstas conforme a los criterios adoptados por la Dirección. Se trata de medidas que han beneficiado al personal en su conjunto y, por tanto, esperadas y que han generado expectativas entre todos los trabajadores. No obstante, la política adoptada por el Departamento de RRHH en la última década en cuanto a movilidad, reingresos y otras cuestiones ha generado una casuística diversa y compleja, difícil de encajar bajo un mismo paraguas. Por este motivo se han provocado distorsiones y agravios comparativos entre el personal, que tienen sus efectos, **no sólo en estas medidas, sino probablemente también en el desarrollo futuro de la carrera profesional de los afectados**, haciéndoles de peor condición. Esto ha generado en los compañeros perjudicados sentimientos de injusticia y de falta de reconocimiento profesional por la organización, lo que inevitablemente conduce a la falta de incentivos y a la frustración profesional. Precisamente el efecto contrario al pretendido.

Por ello apelamos al espíritu de las medidas aprobadas para buscar soluciones que reparen las injusticias producidas.

Durante todo este tiempo hemos ido trasladando al Subdirector de Relaciones Laborales determinados casos que requerían de aclaración. Por parte de la AEAT se han recibido positivamente determinadas interpretaciones realizadas por GESTHA, como el criterio de la reclasificación de los funcionarios de promoción interna del CTH de la última promoción, criterio de interpretación de personal en excedencia por cuidado de familiares, etc.

Sin embargo, otros supuestos siguen todavía pendientes de solucionar.

La actitud de bloqueo provocada por SIAT-UGT-CCOO en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del citado compromiso (el 15/11/2018), que llevó a su suspensión debido al abandono de la Mesa por estas OOSS en la sola pretensión de que se marginara de la información a GESTHA, impidió que el seguimiento del Acuerdo tuviera una vocación más constructiva, lo que no implica que todas las Organizaciones Sindicales no persigamos que tales incoherencias se solucionen.

Dado el bloqueo que provocan en la negociación tales actitudes, entendemos que puede recurrirse al mismo procedimiento de génesis del mismo, o cualquier otro que no dilate más una apuesta por solucionar la situación en la que han quedado todos esos compañeros negativamente afectados.

Con el fin de que se estudien y valoren los distintos supuestos detectados por GESTHA y que la AEAT interprete de la forma más favorable los distintos casos, pasamos a relacionarlos y a realizar las siguientes propuestas:

1. **Indebida pérdida de posición retributiva por la participación en procesos de movilidad durante el tiempo de congelación de la carrera:**

El modelo de carrera que la AEAT decidió adoptar en 2007 diferenciaba Carrera Horizontal y Vertical. La primera, emparentada con la contemplada en el EBEP, reconocía la progresión por tramos, conforme a criterios también inspirados en el EBEP, configurándose tales tramos como las diferentes escalas de dicha carrera. Se trataba de configurar una carrera personal, asociada a méritos personales ajenos a la concurrencia competitiva propia de los concursos.

La AEAT se comprometió entonces a compatibilizar de forma negociada tal modelo con el de movilidad, en un plazo de 6 meses. Tal negociación se retrasó hasta que la anulación del Panel CTH 2012 provocó que se abordara la misma. Así las cosas, mediante el Acuerdo de 30/10/2014 la AEAT se comprometió a respetar el tramo personal en los procesos de movilidad.

Entre un acontecimiento y otro (2007 a 2014) además de los distintos paneles ofertados que provocaron bajadas de tramos, se convocaron diversos concursos en los que las bases no permitían la promoción profesional, pero sí la adjudicación de plazas de tramo inferior.

En consecuencia, existe un colectivo de afectados que bajaron de tramo en tales procesos, pero que recuperaron posteriormente el tramo que les correspondía por antigüedad según las reglas del Acuerdo 2007, bien dentro del período transitorio de dicho Acuerdo o bien mediante Comisiones de Servicio con fecha 1/01/2015.

A tal colectivo de afectados hay que sumar los que, poseyendo antes de la movilidad un tramo superior al que les correspondía por antigüedad, solo se les restituyó al tramo por antigüedad a 14-11-2007.

El retraso de la AEAT en adoptar el criterio sobre movilidad llevó a la pérdida de tramo en Carrera Horizontal a muchos funcionarios que, **a pesar de la merma económica, continuaron aportando a la organización la experiencia, desempeño y conocimientos obtenidos a lo largo de toda su vida profesional.** Ese tiempo no puede, en ningún caso, ser obviado en la progresión en la carrera, tal y como sucede en las medidas de adecuación actuales. Con mayor motivo, si el sistema valora la realización de trabajos fuera de la organización, incluso de categoría profesional inferior y que, en muchas ocasiones, nada tienen que ver con el ámbito tributario.

No computar el tiempo durante el que bajaron de tramo es, por tanto, un efecto no deseado por el espíritu de las medidas que debe ser corregido para no redoblar el daño infligido a los compañeros afectados.

2. **Experiencia en ámbitos tributarios similares:** Funcionarios que hayan desempeñado puestos en el ámbito tributario (a veces incluso en comisión de servicios u otra figura administrativa) dentro del Ministerio de Hacienda u otros organismos públicos.

Con la propuesta inicial se llega a la conclusión absurda de no tomar en consideración el tiempo desempeñado en puestos técnicos directamente relacionados con la función tributaria de la AEAT, por personal perteneciente además a los Cuerpos adscritos a la misma (Ej: Tribunales Económico Administrativos, DGT).

En consecuencia, solicitamos que se valoren los servicios prestados en tales puestos, a efectos de las reclasificaciones.

3. **Antigüedad en subgrupo superior:** Resulta chocante que un peor mérito (antigüedad en el subgrupo anterior) se tome en consideración a efectos de carrera y no así un mérito que acredita más preparación (antigüedad en el subgrupo superior). Proponemos que se tome en consideración dicha antigüedad, por razones obvias.
4. **Movilidad por panel - Peaje por cambio de área funcional para Tramos superiores al 3 (4 desde 2-07-2019):** Proponemos, además de la eliminación del peaje de 12 meses a Tramo 4 por movilidades entre áreas funcionales según el acuerdo de movilidad de 2-07-2019, que se valore el tiempo permanecido en comisión de servicios de Tramo 3 (ahora Tramo 4) por las mismas razones expuestas en el punto 1. Supone un castigo al funcionario, más que un periodo de aprendizaje. Genera además un agravio y una incongruencia en el modelo, pues retrasa la carrera de quien tiene mejores méritos (por acreditar un tramo superior).
5. **Casos de permanencia en comisión de servicios en un tramo inferior y recuperación del puesto reservado de tramo superior en un momento previo y cercano a 1-09-18.** Carece de sentido que no se tenga en ningún modo en consideración todo el tiempo en el desempeño de un puesto en comisión de servicio. Estos compañeros de forma injusta en fecha 1 de septiembre de 2019 quedarán 1 tramo o incluso 2 por debajo del que les correspondería por antigüedad. Proponemos que se compute el periodo en comisión de servicios como permanencia en tramo.
6. Existen unos pocos funcionarios en que tras la resolución del concurso del CTH 2014A01 y debido a la bajada de mínimos se les adjudicó un puesto superior al que les correspondía por antigüedad: estos trabajadores se vieron perjudicados con relación a su promoción en la reclasificación de marzo 2019, y proponemos que se adecúe su puesto computando también el periodo desempeñado con anterioridad a la resolución del concurso en el tramo que les correspondía por antigüedad.
7. **Indebida reclasificación de los Técnicos del Tramo de entrada al Tramo 1:** el retraso respecto a las reglas inicialmente concebidas en el Acuerdo 2007 para la reclasificación de la categoría inicial a la siguiente, que en las últimas 6 promociones de Técnicos se ha producido casi a los tres años, ha provocado que parte de ellos haya quedado actualmente en un tramo inferior al que hubiera correspondido si la reclasificación inicial se hubiera cumplido en el plazo comprometido (1 año). En consecuencia, solicitamos la reparación del daño ocasionado.
8. **Técnicos adjudicatarios de plazas en los paneles de movilidad de los años 2005 y 2006, cuya movilidad efectiva se produjo en los años 2006 y 2007, respectivamente:** existe un colectivo de afectados que perdieron posición retributiva al ser adjudicatarios de plazas de niveles bajos en comisión de servicios en los procesos de movilidad mencionados. A estos compañeros no se les regularizó su situación a 14-11-2007 conforme a los criterios de integración inicial en el Acuerdo, sino que la AEAT esperó hasta el año 2009, en unos casos, o el año 2010, en otros, para reconocerles el tramo que les correspondía por antigüedad. En las medidas actuales, no se les ha valorado el trabajo realizado desde el 14-11-2007 hasta el momento en que se les restituyó el tramo que les correspondía por aplicación del Acuerdo de 2007, lo que ha supuesto que, en algunos casos, hayan quedado en tramo inferior, de modo que, a la pérdida retributiva inicial, se le suma un perjuicio que solicitamos sea corregido.

9. **Reingresos a la AEAT desde situaciones de excedencia sin reserva de puesto:** los criterios para reingresar a lo largo de la última década han sido diferentes. Inicialmente se ofrecieron reingresos en Tramo 1, independientemente de la antigüedad previa del funcionario, mientras que posteriormente ha reingresado personal en el tramo que les correspondía por su antigüedad a 14-11-2007. Esta disparidad de criterios ha condicionado la carrera de los primeros, haciéndoles de peor condición que al resto.
10. **Exclusiones:** Ha de procederse a la revisión de los casos de los funcionarios excluidos de las medidas de adecuación, no debiendo ser excluidos los funcionarios en activo por motivos asociados a conflictos de índole interpersonal entre superior y subordinado que son el origen de minoraciones de productividad.

**CIERRE DEL PROCESO :**En consecuencia, teniendo en cuenta todos los puntos expuestos y para no perjudicar a los afectados, no sólo en estas medidas sino también en el desarrollo futuro de su carrera profesional, solicitamos la aplicación ampliada de la cláusula de antigüedad prevista para el 1 de septiembre de 2019, de modo que se revisen todos aquellos puestos que queden por debajo del tramo que les correspondería por antigüedad, y se garantice, a modo de cierre, que todos los funcionarios vean reconocida de forma íntegra todos los años que han prestado servicio en la AEAT o en otros organismos con funciones propias tributarias. Anexamos a este escrito una relación de todos los Técnicos que han contactado con esta organización sindical cuya situación encaja en los puntos arriba descritos, solicitando una reparación del agravio sufrido.

**MODELO ESTABLE:** En 2018 la AEAT pidió a las OOS el apoyo a unas medidas excepcionales que deshicieran el roto hecho a la estructura de puestos por la indebida congelación de la carrera profesional, o se estarán provocando distorsiones que más que probablemente abocarán a medidas otra vez extraordinarias. **Todas las adecuaciones de puestos que se han ultimado a 1-09-2019 deben seguir aplicándose con perspectiva en un modelo durable.** Parece razonable pretender que, tras más de 10 años sin carrera, se ofrezca a la plantilla expectativas y decisiones coherentes con un modelo que la organización dice estar vigente.

No hay que olvidar que **hay funcionarios que se han quedado por días a puertas de una nueva adecuación de sus puestos y que esperan legítimamente seguir progresando en la carrera, por lo que solicitamos que estas medidas se sigan aplicando anualmente.**

**NUEVO DISEÑO DE CARRERA PARA LOS TÉCNICOS:** Sin perjuicio de los puntos anteriores, que buscan solucionar los problemas que hemos detectado en la aplicación de las medidas organizativas, instamos a la Administración a abordar, a la mayor brevedad, un nuevo diseño de la carrera para el colectivo de Técnicos:

- **C. Horizontal:** aprobando una nueva tabla retributiva adecuada a los mismos (que provoca que muchos Técnicos en zonas deficitarias perciban un complemento específico inferior al de sus subordinados).
- **C. Vertical:** desarrollando ampliamente este modelo, que es el natural para este colectivo.
- **Libre Designación:** revisando y adaptando la estructura retributiva de estos puestos con relación a los de carrera vertical y horizontal con el fin de mantener un adecuado equilibrio jerárquico y funcional.

Como Ud. conoce, en la evaluación de riesgos psicosociales llevada a cabo en la AEAT, el colectivo de funcionarios A2, en particular el Cuerpo Técnico, presentaba los niveles de riesgo más elevados relacionados con la falta de reconocimiento del trabajo realizado y responsabilidad asumida. Las medidas organizativas aprobadas, si bien dan respuesta a casi una década de estancamiento profesional, con total seguridad agravarán los problemas de solapamiento expuestos en el párrafo anterior.

Atentamente, un cordial saludo

Fdo : Irene Rincón Hernández  
En representación del sindicato GESTHA

