

GESTHA, SINDICATO DE CONFIANZA

Justo cuando conocimos las primeras informaciones sobre el panel CTH 2017P07, ahora ya publicado, la inquietud comprensible que los Técnicos de Hacienda siempre muestran respecto a la única herramienta de movilidad que RRHH ofrece en la actualidad, fue aprovechada de forma interesada por los artífices del Acuerdo de Panel de 2014. Les faltó tiempo para salir, al unísono y de forma coral, contra el “sindicalismo corporativo”.

¿El motivo esta vez? Parece ser que hemos creado alarma y confusión entre los funcionarios en relación a las bases de participación, en particular en lo referente al tiempo mínimo exigido en el actual puesto de trabajo para participar en este próximo panel. Fueron rumores que no se han materializado en nada concreto, pero que han sido utilizados por algunos sindicatos, por enésima vez, para enfangar el terreno de juego.

Conviene hacer pública una aclaración sobre lo que los Técnicos, especialmente los destinados en zonas deficitarias, bien conocen. La alarma tuvo su origen en el reciente panel de Inspectores, en el que se ha exigido un doble requisito de permanencia de 18 meses. Su propagación vino alimentada por la legítima aspiración de los Técnicos de acercarse a sus lugares de procedencia y la inquietud se generó ante la posibilidad de que tales condiciones de participación se trasladaran al Panel de Técnicos.

A partir de ahí, fueron los propios afectados los que, de una parte, se organizaron por si mismos para advertir a RRHH del malestar que dicha decisión supondría, y de otra, se pusieron en contacto con GESTHA, como sindicato de confianza, buscando ayuda para hacer de correa en la transmisión de dicho mensaje a la Dirección de la AEAT.

La gratuita acusación de provocar alarma es una buena muestra del poco predicamento que tienen estos sindicatos entre los Técnicos de Hacienda, y del nulo conocimiento y empatía de nuestras expectativas y nuestras necesidades.

Sin perjuicio de esta primera aclaración, nos parece necesario añadir otra, ahora dirigida en particular a los Técnicos de las últimas promociones, los que tienen la desdicha de no conocer cómo funcionaba la movilidad en la AEAT antes del Acuerdo de carrera de 2007.

Leyendo los comunicados de estos sindicatos, cómplices necesarios del Acuerdo de Panel, pareciera que no es sino con ellos cómo se inventó la movilidad en esta organización, y sólo ellos nos salvaron de permanecer en nuestro primer destino hasta el día de nuestra jubilación. La movilidad siempre ha sido, es, y será un tema mejorable, pero pretender erigirse en sus inventores es del todo ridículo.

¿Nos toman por idiotas? ¿Por qué no empiezan por honrar su querido Acuerdo, que “garantiza” que el concurso es la forma general de provisión de puestos vacantes?

El concurso, el gran ausente desde su Acuerdo de Panel, ha sido la forma de provisión de puestos que ha permitido que en el resto del ámbito AGE los funcionarios se muevan y promocionen al mismo tiempo, algo impensable e imposible bajo los idolatrados Acuerdos firmados por estos sindicatos. Una ausencia que ha provocado que el colectivo de Técnicos esté perdiendo unos 15 millones anuales en concepto de complemento específico, dadas las jubilaciones de funcionarios con nivel alto, que generan vacantes no repuestas y simplemente sustituidas por Técnicos de nivel 22.

Podríamos entrar en un análisis exhaustivo de todo lo que hemos perdido por el camino, gracias a los Acuerdos con los que algunos vienen a salvarnos: seguridad jurídica, un mes de traslado por cambio de

provincia, mejor modulación de los méritos en las bases, existencia de resultados... Resulta increíble que haya que recordar lo obvio.

En lugar de ello, vamos a limitarnos a una cifra y algún ejemplo concreto. **En el periodo 2000 a 2003 se ofrecieron en concurso a los Técnicos 3.927 plazas.** ¿Es que en la actualidad se ofertan más plazas? Evidentemente no.

RRHH oferta ahora y ofertaba entonces las plazas que estima conveniente, con la única diferencia de que ahora se ofertan en panel y antes se ofertaban en concurso. Pretender que el panel es una buena forma de movilidad durante el tiempo que no se publiquen concursos es engañar a los trabajadores. La organización ha creado, de forma artificial y premeditada, el problema de ausencia de concursos, para a continuación ofrecer ella misma los paneles como solución exótica, una solución con pérdida de derechos para los funcionarios y sin coste económico alguno ante la imposibilidad de promocionar.

Que al Departamento de RRHH le pareciera en su día una jugada maestra nos parece censurable pero comprensible, pero que algunos sindicatos se hayan prestado a participar, como cómplices necesarios en el juego, es una enorme deslealtad con los trabajadores a los que dicen representar.

Resulta revelador revisar la realidad que vivían los Técnicos antes del Acuerdo de 2007 y la que viven ahora. Este sindicato corporativo tan quisquilloso con los paneles recuerda cómo la X promoción del Cuerpo de Gestión de Hacienda Pública disfrutó de un concurso a los 9 meses de tomar posesión en su primer destino, concurso en el que algunos pudieron salir de Cataluña y muchos permanecieron un tiempo más, pero mejorando profesionalmente con rapidez. O como en Canarias, un Técnico de nuevo ingreso (nivel 18 de entrada en aquella época) en poco más de dos años obtenía el nivel 24 mediante concurso. Por supuesto, ni 2 años ni 18 meses de permanencia sin derecho a participar en la provisión de puestos vacantes. Y es que la Comisión de Valoración de los concursos bajaba mínimos con frecuencia para que ninguna plaza se quedara vacante, circunstancia imposible en los paneles, que carecen de dicha Comisión.

Que sí, que antiguamente no había “mochila”. Ello significaba que en el uso de su libre albedrío a nadie se le impedía perder nivel al participar en concursos, si a su juicio existía compensación geográfica o funcional suficiente. A cambio de este coste, que sólo afectaba a un parte ínfima de “voluntarios”, un gran porcentaje del colectivo de Técnicos promocionaba o se trasladaba geográficamente, y no pocos afortunados conseguían ambos objetivos al mismo tiempo. ¿De qué sirve ahora la mochila a cerca del 40% de Técnicos, situados en los tramos más bajos de carrera?

El panel, por mucho que sus voceros nos vendan sus bondades, sólo es un instrumento de gestión de personal válido para los niveles bajos de carrera profesional en cada subgrupo/cuerpo funcional, cómo se viene utilizando con el colectivo de Inspectores. Al margen de su utilización en ese contexto, su uso ha resultado catastrófico, una pérdida económica y de derechos sin precedentes en todo el ámbito AGE. Y encima hemos de estar agradecidos.

Para colmo de males, ni siquiera ha servido para solucionar el problema que en origen pretendía mitigar, que no era otro que permitir la oferta de plazas vacantes a funcionarios en servicio de forma previa a la incorporación de los funcionarios de nuevo ingreso.

Una vez más, la resolución de este problema reside en la voluntad de RRHH y no en la herramienta de provisión de puestos utilizada. La organización puede ofertar dichas vacantes mediante concurso con una buena planificación de plantilla, pero también puede decidir no ofertarlas en panel a pesar de haberse comprometido a ello en un Acuerdo, como bien nos mostró hace pocos meses, con la incorporación de funcionarios de nuevo ingreso en zonas y áreas funcionales demandadas.

Ante esto, los sindicatos cuyos acuerdos “garantizan” que dicha situación no se produzca se limitan a criticar a los que nos alarmamos con las disfunciones y costes de oportunidad que el sistema, que su complicidad ha ayudado a poner en pie, conlleva para todos los trabajadores de la AEAT, no sólo los Técnicos de Hacienda.

A diferencia de cualquier otro sindicato, el primer fin básico de GESTHA es el reconocimiento efectivo de la labor y de las funciones desempeñadas por los Técnicos y A2 destinados en el Ministerio de Hacienda. Otros sindicatos, con toda legitimidad, centran sus esfuerzos en otros colectivos.

7 de noviembre de 2017