

## PEIA Y CARRERA

Ante las dudas que nos trasladáis sobre la cláusula que se ha introducido en el PEIA 2017 relativa a la carrera y su alcance, queremos hacer las siguientes observaciones:

### **FINANCIACIÓN DE LA CARRERA CON EL PEIA:**

El PEIA 2017 no es sino una reproducción del de años anteriores, y solo merece destacar la inclusión de dicha cláusula referida al Acuerdo de Carrera de 2007:

#### ***Séptimo.- Relación del PEIA 2017 con posibles modificaciones normativas.***

*En caso de que a lo largo de 2017 se aprueben las modificaciones normativas que permitan que la Agencia Tributaria pueda aplicar los instrumentos acordados de ordenación de su política de recursos humanos establecidos en el Acuerdo de 14 de noviembre de 2007, así como adoptar otras medidas organizativas necesarias para potenciar la lucha contra el fraude fiscal que impliquen incrementos retributivos, de las cuantías de productividad generadas por este Plan Especial que corresponda cobrar a los empleados afectados por las mismas en el segundo período de referencia se detraerá el importe cobrado en 2017 del incremento de retribuciones complementarias de los puestos reclasificados sin que pueda resultar una cuantía a reintegrar como consecuencia de esta detracción. El importe detruido resultará indisponible para la Agencia Tributaria.*

Si bien la literatura es engañosa, en esta ocasión y a diferencia de 2016, en la que también se incluyó una cláusula tendente a maquillar la imagen de los firmantes, la AEAT sí tiene planificadas actuaciones para la mejora de las retribuciones de sus empleados. Sin duda tales medidas incluyen reclasificaciones. De su alcance, de en qué consisten esas “otras medidas” que se mencionan, la AEAT no ha querido dar explicaciones.

A pesar de lo que se ha dicho, este año el PEIA y su financiación no están relacionados con el desarrollo de la carrera administrativa, diga lo que diga la AEAT, digan lo que digan algunos sindicatos.

También al contrario de lo que se ha dado a entender, **la cláusula que se introduce no cumple la función de garantizar el cumplimiento de las reclasificaciones vencidas, sino la de cobrar un peaje por las mismas. Tras tantos años de incumplimientos esto resulta inadmisibile.**

### **CARRERA PENDIENTE:**

El Acuerdo de Carrera de 2007 recogía unos compromisos de reclasificaciones. Desde 2010 solo se han llevado a cabo las reclasificaciones del nivel de entrada al tramo 1, motivado además por el hecho de que, en plena crisis, saltó a la prensa que la AEAT reclasificaba a sus Inspectores de Hacienda, al año de su incorporación, desde el tramo inicial de su carrera horizontal (nivel 26 y CE 13.940 €) al primer escalón de su carrera vertical (nivel 28 y CE 28.421 €). Al tiempo que la crisis justificaba la congelación de los compromisos de reclasificaciones y ,para todo el personal, no había ni Carrera Horizontal ni Vertical, la AEAT tenía que defender en los telediarios que eran “necesidades organizativas” las que justificaban incrementos automáticos de las retribuciones de 16.400 € para sus IH. El bochorno del Ministro llevó a “extender” el beneficio de la reclasificación de la posición inicial a la siguiente de Carrera Horizontal para todo el personal. Y así los TH conseguían aumentos salariales. Eso sí, no en un año como los IH, sino en casi tres, y no de 16.400 € como los IH, sino de 3.400 €.

Así, ahora hemos cumplido casi una década de congelación de la carrera para la gran mayoría del personal de la AEAT, menos los Inspectores de Hacienda. **Con la carrera diseñada, los TH no**

conseguirán en toda su carrera horizontal (24 años) ni siquiera igualar la subida que consigue un IH automáticamente al año de sacar la oposición. En el PEIA, los TH ganan de media un 36% de lo que reciben los IH.

El CTH, como todo el A2, pertenece al mismo grupo de clasificación funcional que el A1. El C1 y C2 pertenecen al grupo C. Entre ambos, el EBEP amplió la diferencia entre el grupo A y el C con un nuevo grupo B.

A pesar de ello, entre una AEAT obsesionada con ensanchar las diferencias entre el CSIH y el CTH de forma artificiosa y unos sindicatos empleados en acortar las diferencias de los Cs con el A2, acaba resultando que las retribuciones del CTH están más cercanas al C1 que al A1.

En el siguiente cuadro podemos comprobar cómo esa filosofía impregna todo el PEIA (datos 2016):

Subgrupo	Pagos a cta	Proporcionalidad grupo superior	Media PEIA 2016	Proporcionalidad grupo siguiente
A1	300		6.810	
A2	225	75.00%	2.453	36.02%
C1	180	80.00%	1.346	54.86%
C2	165	91.67%	1.138	84.53%
E	135	81.82%	970	85.30%

Vemos como un grupo E es considerado como un 85% del C2, que a su vez es considerado al 84% del C1, mientras que el A2 está considerablemente más cercano al C1, que se encuentra a dos grupos de distancia, que al A1, a un solo subgrupo.

Algo parecido a lo que ocurrió con el Acuerdo de Carrera. **A pesar de que fue el CTH quien con su lucha provocó la intervención parlamentaria en la AEAT, la autorización de fondos y, con ello, el Acuerdo de Carrera, los firmantes entonces emplearon parte de sus energías en dejar fuera de la negociación a los TH y en acordar el peor escenario posible para ellos.** Así, nuestras reclasificaciones se producían 8 meses más tarde que las del C2 (al parecer, para eso sí nos consideraban grupo A), al tiempo que se nos excluyó de los beneficios de la reserva de plaza en la promoción interna y se pactó una proporcionalidad que perjudicaba al CTH.

Las posiciones retributivas que se acordaron, actualizadas a 2017, son las siguientes:

2017	SUBGRUPO A1		% A2/A1	SUBGRUPO A2		% C1/A2	GRUPO B		SUBGRUPO C1		% C2/C1	SUBGRUPO C2	
	Niv.	CE		Niv.	CE		Niv.	CE	Niv.	CE		Niv.	CE
6	-	-		26	17.850	53%	<b>Pendiente</b>		22	9.408	74%	18	6.969
5	-	-		26	15.717	52%	<b>Pendiente</b>		22	8.180	73%	18	5.973
4	28	24.072	55%	24	13.251	52%	<b>Pendiente</b>		20	6.955	73%	18	5.085
3	28	21.812	52%	24	11.334	53%	<b>Pendiente</b>		20	5.973	73%	16	4.382
2	27	18.395	52%	24	9.552	53%	<b>Pendiente</b>		18	5.085	73%	16	3.736
1	26	15.717	52%	22	8.180	54%	<b>Pendiente</b>		18	4.382	73%	16	3.186
"0"	26	13.600	44%	20	5.926	66%	<b>Pendiente</b>		16	3.901	74%	14	2.887

Vemos que un C2 se retribuye al 73% que un C1, pero un A2 se retribuye a un 53% de un A1. Ni que decir tiene que las posiciones del CSIH no son las de ese acuerdo, sino otras bien distintas, otras que se consideran de **Carrera Vertical**.

DENOMINACIÓN	NIVEL	C.E.
JEFE/A EQUIPO O.N.I.I.	29	42.034
INSPECTOR/A JEFE/A PLANIF. Y CONTROL	29	39.374
INSPECTOR/A HACIENDA D	28	38.271
INSPECTOR/A HACIENDA C	28	34.047
INSPECTOR/A HACIENDA B	28	31.242
INSPECTOR/A HACIENDA A	28	28.421
INSPECTOR/A ADJUNTO/A	26	13.940

Así pues, y pese a compartir el CTH y el CSIH su ámbito funcional, especialización e incompatibilidades, en la práctica los Complementos Específicos del CTH son un 35% de los del CSIH. Un porcentaje dolorosamente similar al del reparto del PEIA (36%).

Para colmo, la situación de las nuevas promociones de técnicos es dramática, tanto en lo relativo a la sus retribuciones como a su movilidad.

- En cuanto a sus retribuciones, baste decir que **en breve la mitad del colectivo de Técnicos estará en el puesto de entrada o será TH 1, con unas retribuciones inferiores a las que percibe un A2 tras su jubilación.** Su desmerecimiento ha llegado a un punto en el que están mejor retribuidos sin trabajar que trabajando.
- En cuanto a sus posibilidades de movilidad, constituyen un perfecto ejemplo de cómo este colectivo se ve atrapado entre los intereses que defienden la AEAT y el resto de OOSS. Los TH ven impotentes año tras año como sus escasas posibilidades de movilidad son devoradas por la promoción interna y el beneficio de la reserva de plaza con una intensidad que no sufre ningún otro colectivo de la AEAT.

### **GESTHA PIDE DIGNIDAD:**

Así las cosas, este año empezará a desatascarse la carrera de los TH. De las alternativas posibles, la menos admisible es la de seguir considerando a un CTH como un 36% de un IH.

En la negociación del PEIA hemos solicitado en la mesa algún tipo de compromiso que hiciera inviable una realidad tan ofensiva.

La firma de un Acuerdo ha de servir para algo positivo y no para consolidar una situación como la descrita. Lo que está en juego es la dignidad de un colectivo, al que se hace de menos y se le empequeñece artificialmente con las resoluciones sobre organización y atribución de competencias.

A partir de ya, colectivamente, hemos de luchar contra la insensibilidad en un escenario sembrado de dificultades, entre una dirección volcada en la defensa de los intereses del CSIH y unos sindicatos que apenas prestan atención a los Técnicos.

Y es que unos y otros parecen no darse cuenta de que solo están consiguiendo arruinar a la organización en la que trabajamos. **El maltrato por parte de la dirección de la AEAT a sus Técnicos constituye una vía infalible de autodegradación, al ser el capital humano y su grado de motivación el principal activo de cualquier organización.**

Este año se producirán cambios y **los Técnicos tendremos que hacer visible el hartazgo que nos provoca esta situación.** Los próximos meses nos enseñarán si la AEAT reflexiona y si esas OOSS logran superar su antipatía hacia el CTH o si, por el contrario, siguen decididos a abundar en los comportamientos del pasado.

Pueden reencontrar el camino para hacer la reconciliación posible o mantener una situación que a nadie beneficia.

3 de mayo de 2017