

PRODUCTIVIDAD BAREMADA DE INSPECCIÓN: TODO CAMBIA, NADA CAMBIA

El pasado martes 08 de marzo de 2018, se reunió por segunda vez la Mesa General para "negociar" el nuevo Baremo, o mejor dicho, el nuevo VORemo de Inspección.

Esta vez, a diferencia de la anterior, nos dieron un resumen de lo que, dijeron, eran los puntos más importantes de la reforma: todo cambia, nada cambia.

Nada cambia porque los criterios de distribución llevarán a un reparto desigual del crédito.

Y todo cambia porque la AEAT desanda el camino hacia una evaluación del desempeño apoyada en factores objetivos para volver al factor "apreciación". El 75% de la productividad VORemada, la cobrarás si eres buen chico, te portas bien, cumples el horario y te estás calladito. Algo que provoca incomodidad, dados los antecedentes en los que se ha confundido discrecionalidad con arbitrariedad. Y algo impropio de una organización que pretende ser considerada la élite de la Administración pero que empobrece su trabajo año tras año, sustituyéndolo por propaganda y estadísticas a ese solo servicio.

Para no repetir lo dicho en el comunicado anterior, como novedad nos dijeron que pensaban subir ligeramente los pagos mensuales.

GESTHA no puede estar de acuerdo con la valoración del desempeño de nuestro trabajo por VOR. La AEAT nunca ha valorado de una manera mínimamente justa la aportación de los Técnicos a los Equipos y Unidades. Su retribución no guarda ninguna relación con la de los Inspectores de Hacienda, por lo que el VOR solo agrava aún más el trato injusto.

Si eso siempre ha sido así, hoy la situación es aún más grave. El Acuerdo de 2007 no configuró una carrera acorde con la aportación al trabajo, sino acorde a la antigüedad. La AEAT no solo no ha cumplido dicho Acuerdo, sino que además ha congelado la carrera de los TH durante 10 años. Los puestos más altos se han jubilado y para el resto se ha congelado su situación. El resultado son plantillas distorsionadas y un VOR para los Técnicos atrofiado.

Esto ha ocurrido para el CTH y no para el CSIH, que además actualizó su carrera en 2014.

El resultado es que por la sola configuración de la productividad mediante el VOR, se produce un nuevo trasvase de rentas del CTH al CSIH que supera el 13% de la productividad baremada de los mismos en las zonas deficitarias, que además son las que tienen unas plantillas más degradadas. Un trasvase más.

Para revertir esta situación y encaminarnos a una correcta valoración del trabajo de los Técnicos, GESTHA reivindica, y así se lo ha hecho saber a la Administración, los siguientes puntos:

- Reconfiguración estructural de la plantilla de Inspección, con reconocimiento retributivo a los Técnicos del trabajo que desarrollan.
- Configuración de parámetros de distribución del crédito en función de parámetros de participación que lleven a una proporcionalidad media del 70% entre CTH y CSIHE.
- Implementación del “principio de coherencia”. Con el anterior sistema ya nos encontrábamos con jefes de Equipo/Unidad que desmerecían el trabajo de alguno de sus miembros, en base a sus “apreciaciones” sobre el trabajo de los mismos. El desmerecimiento de los expedientes realizados no era sin embargo obstáculo para que los mismos computasen en los objetivos. De esta forma, los expedientes “mal valorados” se tenían en cuenta para incrementar el crédito de productividad asignado al Equipo/Unidad, al tiempo que se le negaba o minoraba a los que realizaron el trabajo la participación en el mismo. Para acabar con situaciones de este tipo, debiera añadirse el principio de coherencia junto al resto de principios inspiradores de estos repartos.
- Motivación de las valoraciones.
- Establecimiento de un sistema de recurso en caso de desacuerdo con las valoraciones efectuadas.
- Participación de los Técnicos en todas las bolsas de productividad que se generen por la actuación de la Inspección, ya sea por el propio baremo o habilitado por éste, como es el caso de las liquidaciones trimestrales que reciben los Inspectores de concurso.

Lo mínimo que se puede exigir, en pos de una situación más justa, es que en el VOR de los Técnicos comience por recuperar al menos los compromisos pasados adquiridos, para después y sin tardanza, reorganizar la plantilla CTH dando una valoración adecuada de nuestro trabajo, diseñando una carrera administrativa ahora inexistente.

Desde la dirección nos informan de que es posible que nos convoquen a una nueva reunión. Quizás para concluir la “negociación”. Allí estaremos para defender los intereses de todos, y hacer llegar a la dirección el malestar de los Técnicos que no aborda el problema de fondo de desmotivación y falta de equidad.

13 de marzo de 2018

Sr. Subdirector,

En relación a la Mesa General de la AEAT, convocada para negociar la adaptación de los criterios de distribución de la productividad en el área de Inspección Financiera y Tributaria a la revisión de la planificación general de la AEAT, nuestro sindicato desea trasladarle la concreción de las propuestas que seguidamente le hacemos, tendentes a lograr una distribución del crédito de productividad más equitativo y, transparente.

-Reconfiguración estructural de la plantilla de Inspección, con reconocimiento retributivo a los Técnicos del trabajo que desarrollan.

FUNDAMENTO: El Acuerdo de Carrera configuró unas posiciones retributivas de carrera Horizontal para el CTH que desde su Departamento nos confiesan que no pueden alterar ante la oposición de los firmantes.

La propia AEAT configuró una carrera de 3 posiciones de Carrera Vertical para este colectivo, sin que se haya llegado nunca a implementar más que la primera de ellas.

Un planteamiento, el de las 3 posiciones, que denota una intención poco ambiciosa en el reconocimiento e incremento de la responsabilidad de los TH en el área de inspección, pero que ni siquiera fue desarrollado.

- Configuración de la bolsa de productividad por subgrupos y no por VOR, de tal forma que la dotación media del CTH suponga el 70% de la dotación media del CSIH.

FUNDAMENTO: Las diferentes posiciones retributivas de los TH no guardan relación de coherencia con las del CSIH, dando como resultado un desmerecimiento de los mismos que choca con el auténtico papel que desempeñan.

A ello hay que añadir la degradación de tales retribuciones provocada por la total paralización de su carrera profesional desde el Acuerdo de 2007.

- Implementación del "principio de coherencia" en el reparto, de tal forma que las decisiones sobre la valoración de las aportaciones de los diferentes actuarios repercutan sobre la valoración del Equipo/Unidad.

FUNDAMENTO: Con el anterior sistema ya nos encontrábamos con jefes de Equipo/Unidad que desmerecían el trabajo de alguno de sus miembros, en base a sus "apreciaciones" sobre su trabajo. El desmerecimiento de los expedientes realizados no era sin embargo obstáculo para que computasen sus logros en los objetivos. De esta forma, los expedientes "mal valorados" se tenían en cuenta para incrementar el crédito de productividad asignado al Equipo/Unidad, al tiempo que se le negaba o minoraba a los que realizaron el trabajo la participación en el mismo. Para acabar con situaciones de este tipo, debiera añadirse el principio de coherencia junto al resto de principios inspiradores de estos repartos.

		Registro General de la AEAT	
		RGTO. CENTRAL AEAT	
		NO ARCHIVAR 20180313135821291 HOJAS: 2 (Exacto)	
SINDICATO DE TÉCNICOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA		RGE / 00564485 / 2018	
Nº registro:	Fecha:	13/03/2018	Hora: 13:58

- Motivación de las valoraciones.

FUNDAMENTO: La “apreciación” implica una subjetividad que precisa ser explicada suficientemente. Esta petición no es sino expresión del principio de coherencia, pues si se pretende enaltecer o desmerecer el trabajo de los actuarios al objeto de motivarles adecuadamente, es imprescindible que puedan entender los motivos. Es además un requisito ineludible de defensa.

-Establecimiento de un sistema de recurso en caso de desacuerdo con las valoraciones efectuadas.

FUNDAMENTO: Es la consecuencia lógica en un sistema que pretenda, al menos, evitar la arbitrariedad.

-Participación de los Técnicos en todas las bolsas de productividad que se generen por la actuación de la Inspección, ya sea por el propio baremo o habilitado por éste, como es el caso de las liquidaciones trimestrales que reciben los Inspectores de concurso.

FUNDAMENTO: La existencia de una bolsa específica para Inspectores de Concurso sirve para distorsionar aún más el régimen retributivo arriba mencionado (puestos inadecuadamente retribuidos, agravado por la congelación de la carrera).

Cambios en el sentido propuesto servirían para acercarnos a una correcta valoración del trabajo de los Técnicos

Madrid, 13 de marzo de 2018

Atentamente

En representación de GESTHA,

Fdo.: Irene Rincón Hernández



D. FRANCISCO JAVIER LOPEZ MUNICIO
SUBDIRECTOR DE RELACIONES LABORALES

DOCUMENTO DE NEGOCIACIÓN SOBRE MODIFICACION DE BAREMO DE INSPECCIÓN.

La Agencia Tributaria, y en particular el Área de Inspección, se encuentran en un proceso de cambios significativos de sus políticas de Planificación general. Estos cambios afectan, necesariamente, a los tres grandes instrumentos de la planificación que, por lo que se refiere a la Inspección, son:

- El Plan Nacional de Inspección y su soporte en la Planificación estratégica.
- El Plan de Objetivos de Inspección.
- El Baremo de Inspección.

Los tres instrumentos deben respaldarse y alinearse de modo que se puedan obtener las finalidades con ellos pretendidas, que no son otras que orientar el trabajo de los actuarios a las finalidades últimas de la actividad de control fiscal: *conseguir que el cumplimiento de las obligaciones tributarias sea completo.*

0. LINEAS PRINCIPALES DEL CAMBIO DE OBJETIVOS

En relación con lo señalado más arriba, los cambios fundamentales previstos en Objetivos son los siguientes:

- La **mejora general en el cumplimiento voluntario** de los Obligados Tributarios es el objetivo principal de la Agencia Tributaria. Todas las Áreas deben contribuir al mismo y la Inspección, pese a que ejerce funciones coercitivas, de control, debe tener como fin último el cumplimiento voluntario.
- Para ello el fundamento de los objetivos de la Inspección no puede ser más que la ejecución más completa de las estrategias anti-fraude planificadas. Para ello el **cumplimiento del Plan de Control** es esencial, por encima de otros resultados (la deuda).
- Las **Actuaciones Homogéneas Ponderadas** (Volumen de Operaciones x Deuda x Años x Alcance), desaparecen como elemento de medida de los objetivos, siendo sustituidas por una unidad de medida mucho más simple: las **Actuaciones Programadas Valoradas** (Complejidad x Alcance).

1. LINEAS PRINCIPALES DE CAMBIO DE BAREMO

Se mantiene la estructura y la mayor parte de los principios que inspiran el Baremo de 2008. Se conserva el VOR como factor objetivador de los importes a percibir, y se considera al Jefe de la Dependencia como el órgano

de valoración lo cual supone que, es el responsable de las decisiones derivadas de la aplicación concreta de las reglas contenidas en el Baremo, y toma, dentro de él, las decisiones de reparto que proceden.

Por su parte el proyecto de Baremo incluiría como novedades:

- El pago de una parte de la productividad Baremada en razón de la valoración del desempeño general de los funcionarios. Se pretende con ello hacer que el personal actuario **trabaje adecuadamente con arreglo a las directrices de riesgo**, y perciba una parte de su retribución en concepto de productividad (entre el 65 y el 75% del crédito) cualquiera sea el resultado concreto y directo que derive de esas actuaciones. Se trata así de reconocer que el ejercicio de la función no se mide solo por los efectos sobre los obligados tributarios comprobados sino sobre la mejora en el funcionamiento del sistema tributario.

- Una segunda parte se mediría por *consecución de objetivos*, es decir por la realización de las Actuaciones Programadas (AP equivalentes a las nominales) y las Actuaciones Programadas Valoradas (APV que sustituyen a las Actuaciones Homogéneas Ponderadas anteriores) que realice el equipo o unidad (25 – 35 %).

- Por otro lado las APVs tendrán un valor inicial que se *incrementará* con coeficientes referidos a la calidad y a la efectividad de los expedientes. El resultado del valor de APVs + Puntos adicionales por los coeficientes de calidad y efectividad conformará los Puntos de Baremo (APVs x coeficientes) que se compararán con las APVs asignadas al equipo y, a partir de esa comparación, se determinará el grado de cumplimiento.

- En la parte del baremo por *consecución de objetivos* se establece como requisito o umbral para el cobro realizar un porcentaje alto de las actuaciones asignadas. Es decir, el Plan es preferente. No se atenderá a los coeficientes automáticos de calidad y efectividad, si no se ha realizado previamente un porcentaje alto de las actuaciones requeridas (AP y APV).

2. PRINCIPIOS

A.- **Prioridad del Plan Nacional de Inspección** sobre los resultados de las actas u otros factores, de modo que la distribución del crédito de productividad entre Dependencias, se base en el íntegro cumplimiento de las directrices, programas de riesgos fiscales y número de actuaciones programadas. El mismo criterio rige en la distribución de la productividad entre equipos y unidades.

B.- Atención al **desempeño** de Inspección (tal y como sucede en otras Áreas de la AEAT) en la ejecución de la planificación de Inspección, adicionalmente (a diferencia de otras Áreas) se complementa lo anterior con el grado de cumplimiento de los objetivos previamente establecidos en relación

con dicha ejecución y de otros factores como la eficacia de las actuaciones mismas o la atención a parámetros de calidad y dirección.

C.- Principio de **orientación a la minoración del fraude** y a la mejora del cumplimiento tributario. El Baremo de Inspección valorará el cambio en el comportamiento tributario voluntario de los inspeccionados o de su entorno.

D.- Principio de **evaluación continua** del trabajo y valoración de la trayectoria de desempeño de los actuarios. El Baremo valorará procedimientos prolongados en el tiempo y contingentes de los mismos.

- E.- Principio de **trabajo en equipo**, de modo que se establece el equipo o unidad de inspección como centro primario de desempeño y de formación de resultados y atribución de responsabilidades.

- F.- Principio de **proporcionalidad**, de modo que, a igualdad de esfuerzo, desempeño y resultados, se ha de obtener igual proporción del complemento de productividad que la existente en los demás conceptos retributivos, es decir con el VOR.

- G.- Principio de **certeza**, que se manifiesta en que mediante una dedicación continuada, diligente y ordenada al trabajo programado se debe acceder a **niveles adecuados de productividad**, sin perjuicio de que se prime a aquellos Equipos, Unidades y funcionarios cuyas consecuciones de resultados, tanto cualitativos o cuantitativos sean más elevadas.

4.- REPARTOS DE CRÉDITOS DE BAREMADA.

A.- Entre un 65 y 75 por 100 del crédito ordinario se destinará a la retribución del personal en función de su adecuado desempeño ¹.

Abarcará la totalidad de los pagos a cuenta actuales (sin perjuicio de incluir nuevos pagos de esta naturaleza). Se basa en el principio de valoración de la adecuada atención de las obligaciones como funcionario (respeto a la jornada y horario laboral, cumplimiento de las normas de procedimiento, cumplimiento de los plazos del procedimiento...). Si la valoración es superior a un coeficiente se cobra la "máxima", si la valoración es inferior a ese coeficiente pero superior a otro que actúa como umbral de mínimos se cobra la "media", para coeficientes inferiores no se cobra. Estas valoraciones se efectuarán en diciembre y en junio.

B.- Entre un 20 y 30 por 100 de dicho crédito ordinario se destinará a la retribución del complemento de productividad devengado en atención a las circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y al *grado de participación en los resultados y la consecución de los objetivos asignados*.

¹ Como dice el Baremo actual; *en atención a las circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y al desempeño diligente de las funciones inspectoras en ejecución de la planificación asignada*

Unidades ejecutivas: El reparto entre equipos se basa en:

- cumplimiento de los umbrales de actuaciones
- grado de participación en los resultados y objetivos, en relación con el cumplimiento de los demás equipos de la Dependencia. Este grado se mide por medio de los Puntos de Baremo que consiga cada equipo.
- Coeficientes para reparto interno dentro de cada equipo.

Unidades no ejecutivas, valoradas a coeficiente.

Regla entre ambos repartos, que se guarde la proporcionalidad.

C.- Hasta un 5 por 100 del crédito ordinario se destinará a la compensación de situaciones extraordinarias.

5.- CÁLCULOS DE CUMPLIMIENTO DE LAS UNIDADES EJECUTIVAS (SOLO PARA REPARTO DEL 20%).

Aspectos básicos:

I.- Umbral para la aplicación.

Para acceder al cómputo de Puntos de Baremo, será preciso realizar las Actuaciones Programadas Valoradas que sean asignadas al equipo a principio de año. Es decir, cumplir las actuaciones del Plan de Inspección en un mínimo, que actuará como un umbral a partir del cual se aplican coeficientes adicionales.

II.- Forma de cálculo de los coeficientes:

La aplicación de los coeficientes consistirá en multiplicar, de forma individual y separada, el valor que finalmente se asigne a cada uno de ellos por el **valor** de cada **actuación programada** que se haya finalizado. Los productos resultantes determinarán una cantidad de puntos que se adicionarán al valor inicial de la Actuación Programada Valorada (APV), a la suma de ambos se llamará **puntos de baremo totales** del expediente. O sea:

$$APV \text{ INICIAL} + ((APV \times COEF \ 1) + (APV \times COEF \ 2) + (APV \times COEF \ "N")) = PTOS. \ BAREMO \ DEL \ EXPEDIENTE$$

$$SUMATORIO \ DE \ PTOS \ BAREMO \ DE \ TODOS \ LOS \ EXPEDIENTES = PTOS \ DE \ BAREMO \ TOTALES$$

Ptos de baremo totales

----- x 100 = % cumplimiento
Actuaciones Programadas Valoradas asignadas

III.- Ejemplo de coeficientes con los que se está trabajando:

Los coeficientes obligatorios, referidos a la calidad y la efectividad de las actuaciones, podrán versar sobre todos, alguno o varios de los siguientes parámetros:

- a) Respeto de los plazos de tramitación del procedimiento para permitir la adecuada gestión del expediente en la Dependencia después de la emisión de las propuestas de regularización.
- b) Detección de técnicas, sistemas o procedimientos de evasión, defraudación, ingeniería financiera o planificación fiscal agresiva, que, debidamente perfiladas, hayan sido comunicadas a los órganos centrales de planificación a otras Dependencias, pudiendo, en su caso, servir para integrar el análisis de riesgos en los sistemas informáticos de la Agencia Tributaria.
- c) Empleo de sistemas de comprobación, uso de técnicas de actuación o emisión de criterios jurídicos de regularización que sean reconocidos como efectivos por parte de la propia Dependencia Regional.
- d) Generación en los obligados tributarios comprobados, o en su entorno económico, personal o societario, de mejoras en su comportamiento fiscal, manifestadas, bien en la presentación de regularizaciones extemporáneas voluntarias, bien en el incremento de los ingresos tributarios presentados en plazo.
- e) Evaluación del cobro directo o potencial de los actos de liquidación que resulten de las comprobaciones finalizadas, así como la conflictividad que derive de los resultados de las comprobaciones.
- f) Resultado de las comprobaciones, en términos de importes regularizados efectivos, incluyendo aquellas modificaciones que no supongan cuota a ingresar, tales como minoración de bases negativas, compensaciones o créditos de impuesto a minorar en declaraciones propias o de terceros. Se tomará como efectividad de referencia, con carácter general, la deuda resultante de análogo tipo de actuaciones, en consideración al análisis de riesgos que corresponda a la actuación programada, así como a los antecedentes disponibles. Adicionalmente, para el cálculo del resultado efectivo de las comprobaciones se tendrán en cuenta aquellos importes que deriven del descubrimiento de bases imponibles ocultas.

Madrid, 1 de marzo de 2018