

**ANÁLISIS DE LA DISTRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD
EN EL AÑO 2013: SERVICIOS CENTRALES DE LA AEAT.**

Os facilitamos el estudio que GESTHA ha elaborado sobre las cantidades percibidas en concepto de productividad por los distintos grupos de funcionarios destinados en Servicios Centrales de la AEAT durante el año 2013, tanto en términos absolutos como relativos.

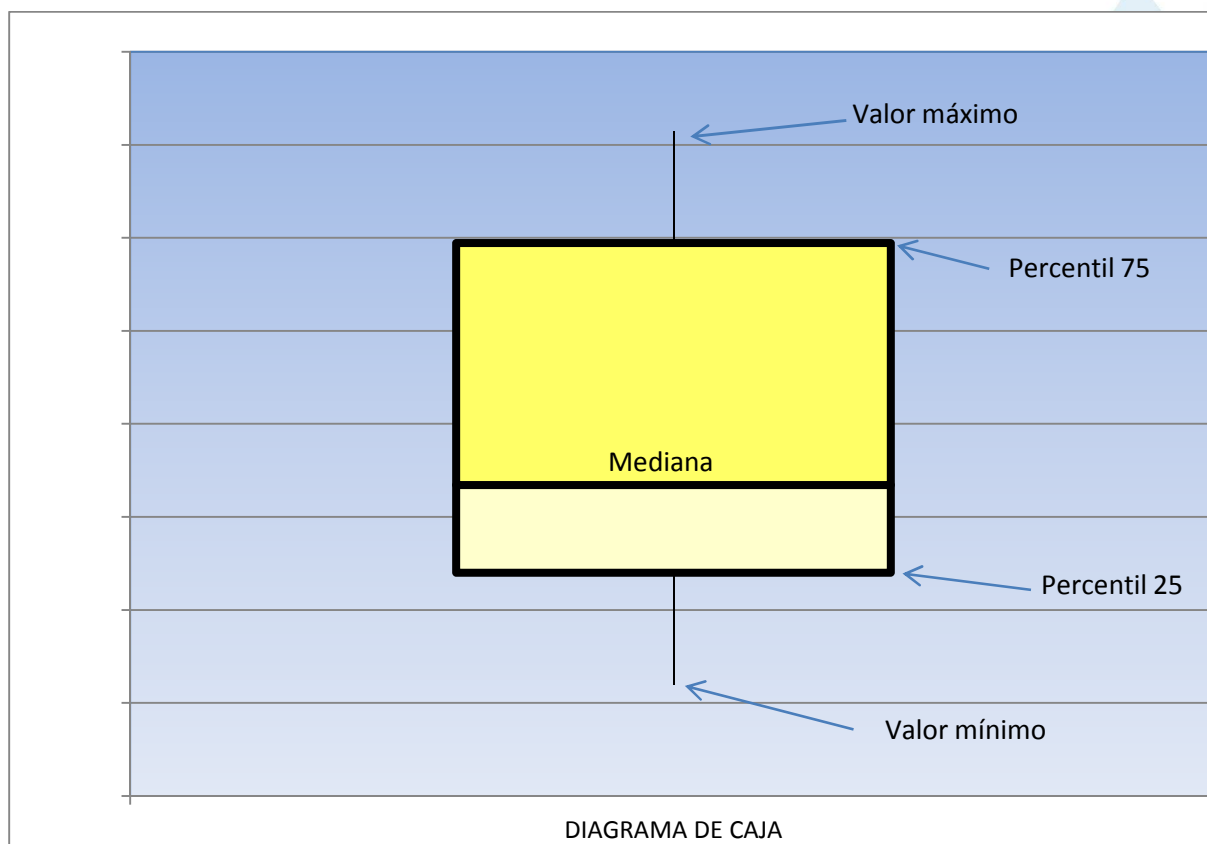
Los datos utilizados para la elaboración del estudio son exclusivamente los listados de productividad facilitados por la propia AEAT, no incluyendo otra información que pueda sesgar los resultados del análisis. No están incluidos los funcionarios destinados en Servicios Centrales en puestos con nivel de Director de Departamento, Director Adjunto de Departamento y Subdirector, al no ser éstos facilitados por la AEAT.

La PRODUCTIVIDAD TOTAL distribuida en Servicios Centrales en el año 2013 ascendió a 24.813.060€ euros, de acuerdo con los datos agregados que figuran en las tablas que figuran a continuación. Sin embargo, las comparativas entre subgrupos, cuerpos y niveles profesionales se ha realizado descontando las cuantías extraordinarias por participación en campaña de renta y mayor horario.

Como dato reseñable, se observa que **el 25% de la plantilla (Grupo A1) obtiene más de la mitad (52%) de la productividad total.**

	PLANTILLA		PRODUCTIVIDAD	
A1	855	25.5%	12 563 735	52.2%
A2	1190	35.5%	7 963 288	33.1%
C1	905	27.0%	2 450 936	10.2%
C2	402	12.0%	1 098 031	4.6%
E	2	0.1%	11 100	0.0%
Total	3354	100.0%	24 087 090	100.0%

Presentamos este año como novedad la comparativa por grupos y niveles a través de diagramas de caja, que creemos que cuenta con una serie de ventajas:



- La parte superior e inferior de la caja representan el percentil 75 y el percentil 25 respectivamente, para cada una de los grupos analizados. Ello significa que los valores mostrados por el 50% del grupo se encuentran en el rango delimitado por ambos extremos de la caja, recogiendo así los valores “normales” en cada grupo.
- La altura de la caja (rango entre cuartiles) ofrece asimismo información sobre el grado de dispersión en cada grupo analizado. Cajas más achatadas significan una menor dispersión, mientras cajas más altas suponen una distribución de los valores menos concentrada.
- La línea interior de la caja representa la mediana para cada grupo analizado. El valor mediano presenta una ventaja sustancial respecto a la media aritmética. No se ve afectada por valores atípicos en el grupo analizado, y ofrece resultados más estables cuando la muestra analizada es reducida.
- Las líneas verticales superior e inferior de caja se extienden hasta los valores máximos y mínimos en cada grupo analizado. Información de menor interés que la que nos ofrece la caja, que sintetiza los valores normales de cada grupo de referencia.

**CRÉDITO TOTAL DE PRODUCTIVIDAD DISTRIBUIDO EN EL AÑO 2013:
COMPARACIÓN CON EL AÑO 2012**

Se aprecia un ligerísimo descenso en el importe de la productividad distribuida, tanto en términos totales como en promedio por empleado.

	PRODUCTIVIDAD TOTAL	EMPLEADOS	PRODUCTIVIDAD MEDIA	% VARIACION PROD. MEDIA
AÑO 2012	25 126 057	3 386	7 421	
AÑO 2013	24 813 060	3 354	7 398	-0.3%

Por el contrario, el descenso si es evidente si centramos el análisis sólo entre los Técnicos de Hacienda:

	PRODUCTIVIDAD TOTAL	EMPLEADOS CTH	PRODUCTIVIDAD MEDIA CTH	% VARIACION PROD. MEDIA
AÑO 2012	5 758 266	817	7 048	
AÑO 2013	5 502 211	817	6 735	-4.4%

A la vista de las cifras anteriores, habrá que estar muy atentos en este año 2014 al desarrollo del Plan Especial y la distribución del complemento de productividad asociado al mismo, con el fin de verificar si el mismo ha supuesto un aumento real del importe total distribuido.

**DISTRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD ENTRE EL
COLECTIVO CTH.**

Como en años anteriores, os ofrecemos una tabla de comprobación de las cantidades distribuidas entre los Técnicos de Hacienda, desglosando por niveles y por Área/Departamento. El dato que ofrecemos es la mediana y no la media aritmética, por las ventajas expuestas anteriormente (mayor estabilidad ante valores atípicos y muestras reducidas).

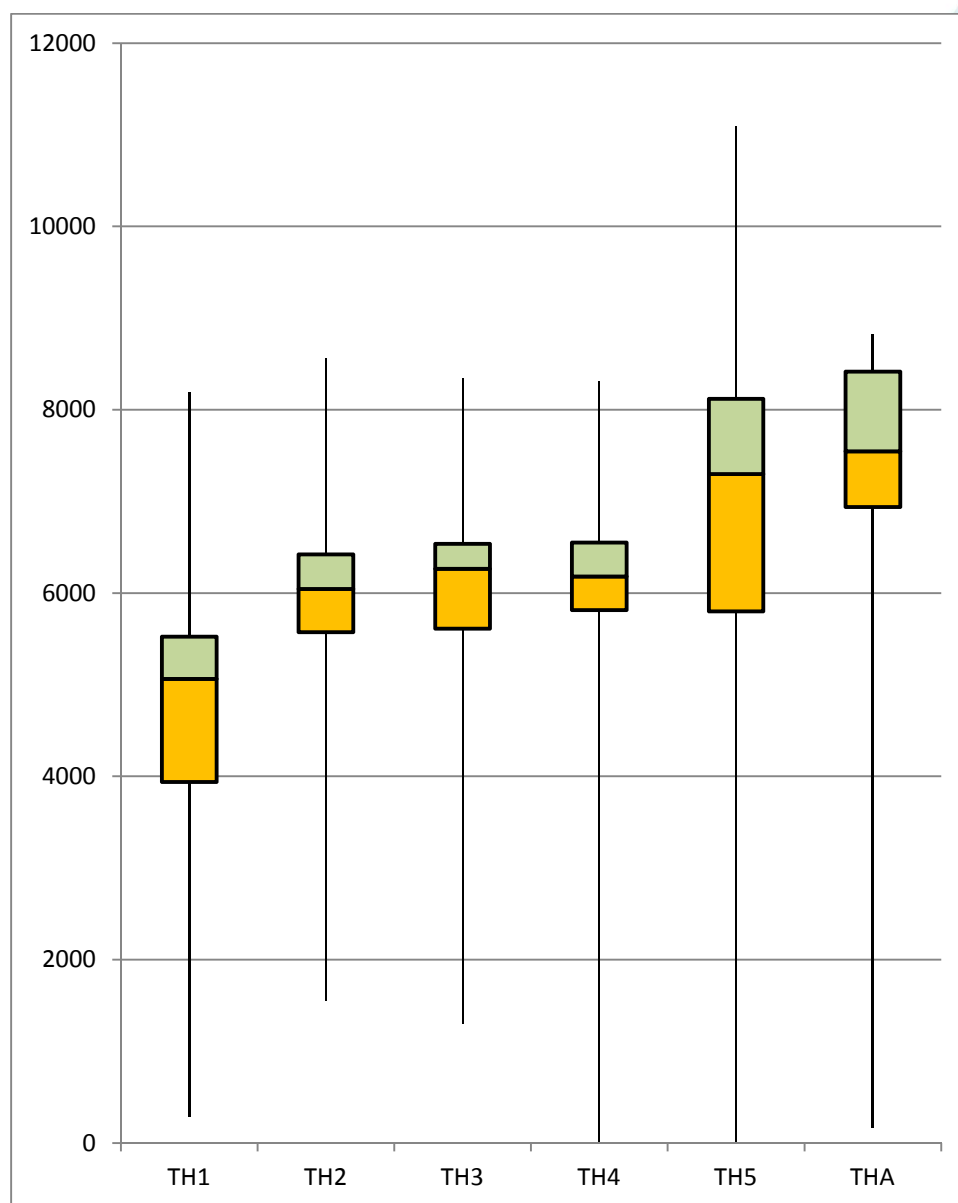
CTH: MEDIANA POR NIVEL Y DEPARTAMENTO

AREA.DEPARTAMENTO	22	24	26
DELEGACION CENTRAL GRANDES CONTRIBU	5 442	6 277	7 316
DEPARTAMENTO DE ADUANAS E II.EE.	6 555	7 910	8 442
DEPARTAMENTO DE GESTION TRIBUTARIA	4 084	6 094	9 020
DEPARTAMENTO DE INFORMATICA TRIBUTA	2 836	5 455	8 265
DEPARTAMENTO DE INSPECCION FIN.Y TR	4 567	5 505	6 064
DEPARTAMENTO DE RECAUDACION	4 271	5 748	8 975
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	NA	6 151	7 590
DIRECCION DE LA AGENCIA	2 581	NA	9 611
SERVICIO DE AUDITORIA INTERNA	2 190	7 283	8 674
SERVICIO DE GESTION ECONOMICA	NA	7 109	9 452
SERVICIO ESTUDIOS TRIBUT.Y ESTADIST	NA	6 466	8 061
SERVICIO JURIDICO DE LA AGENCIA	2 479	5 945	6 908
SERVICIO PLANIFICACION Y RR.II.	3 718	6 420	10 786

DISTRIBUCION PLANTILLA CTH POR NIVELES Y DEPARTAMENTOS

AREA.DEPARTAMENTO	22	24	26
DELEGACION CENTRAL GRANDES CONTRIBU	59	121	151
DEPARTAMENTO DE ADUANAS E II.EE.	2	18	41
DEPARTAMENTO DE GESTION TRIBUTARIA	6	31	34
DEPARTAMENTO DE INFORMATICA TRIBUTA	8	7	34
DEPARTAMENTO DE INSPECCION FIN.Y TR	14	48	36
DEPARTAMENTO DE RECAUDACION	13	14	23
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	0	1	6
DIRECCION DE LA AGENCIA	1	0	18
SERVICIO DE AUDITORIA INTERNA	1	18	21
SERVICIO DE GESTION ECONOMICA	0	7	21
SERVICIO ESTUDIOS TRIBUT.Y ESTADIST	0	3	7
SERVICIO JURIDICO DE LA AGENCIA	2	12	20
SERVICIO PLANIFICACION Y RR.II.	1	6	11

El siguiente diagrama de caja nos muestra la distribución del complemento de productividad entre los Técnicos de Hacienda, atendiendo a su nivel profesional (desde Técnico de Hacienda 1, nivel 22, hasta Técnico de Hacienda A, nivel 26):



Destaca a simple vista el completo solapamiento que se produce entre las tres categorías de Técnico de Hacienda 2, 3 y 4. Ello nos lleva a concluir:

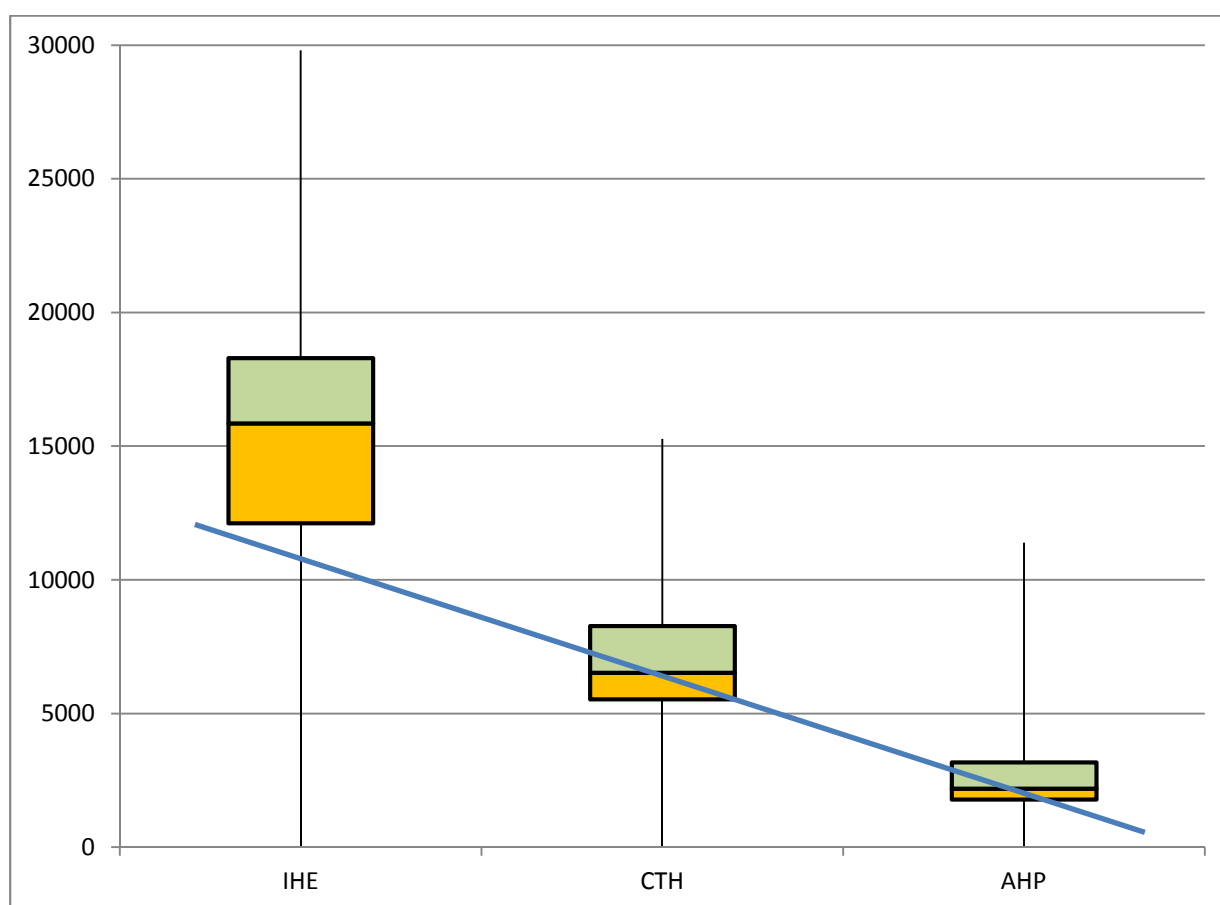
- Que el elemento determinante de la productividad percibida es el complemento de destino y no el complemento específico.
- Que dicho solapamiento viene a mostrar lo artificioso de crear tres categorías profesionales de nivel 24. Desde GESTHA siempre hemos defendido la reducción de los tramos retributivos, ajustando el número de los mismos a verdaderas diferencias de contenido en los puestos de trabajo. Las tres posiciones de nivel 24 es un claro ejemplo que de efectivamente no hay tales diferencias.

- Que el especial rendimiento de una categoría profesional puede tener cierta recompensa, pero sólo dependiendo del grupo analizado. Así, un Técnico 1 con un rendimiento notable (percentil 75) alcanza unas retribuciones por productividad similares a las que puede obtener un Técnico 2, 3 o 4 o incluso un Técnico 5 que rinda por debajo de la media (percentil 25 de esas cuatro categorías). Por el contrario, los Técnicos 2, 3 y 4 parecen estar anclados a una franja retributiva muy estrecha, aparentemente descorrelacionada de su rendimiento.

DISTRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD ENTRE DIFERENTES CUERPOS Y ESCALAS.

El análisis de la distribución del complemento de productividad entre los Técnicos de Hacienda quedaría incompleto si las cantidades percibidas no son puestas en relación con las recibidas por el resto de cuerpos y escalas. Ante la amplia lista de cuerpos y escalas representados en la plantilla de la AEAT, se escogen como término de comparación los Cuerpos del Subgrupo A1 y Grupo C más numerosos: Inspectores de Hacienda y Agentes de la Hacienda Pública.

El diagrama de caja de los tres Cuerpos es el siguiente:

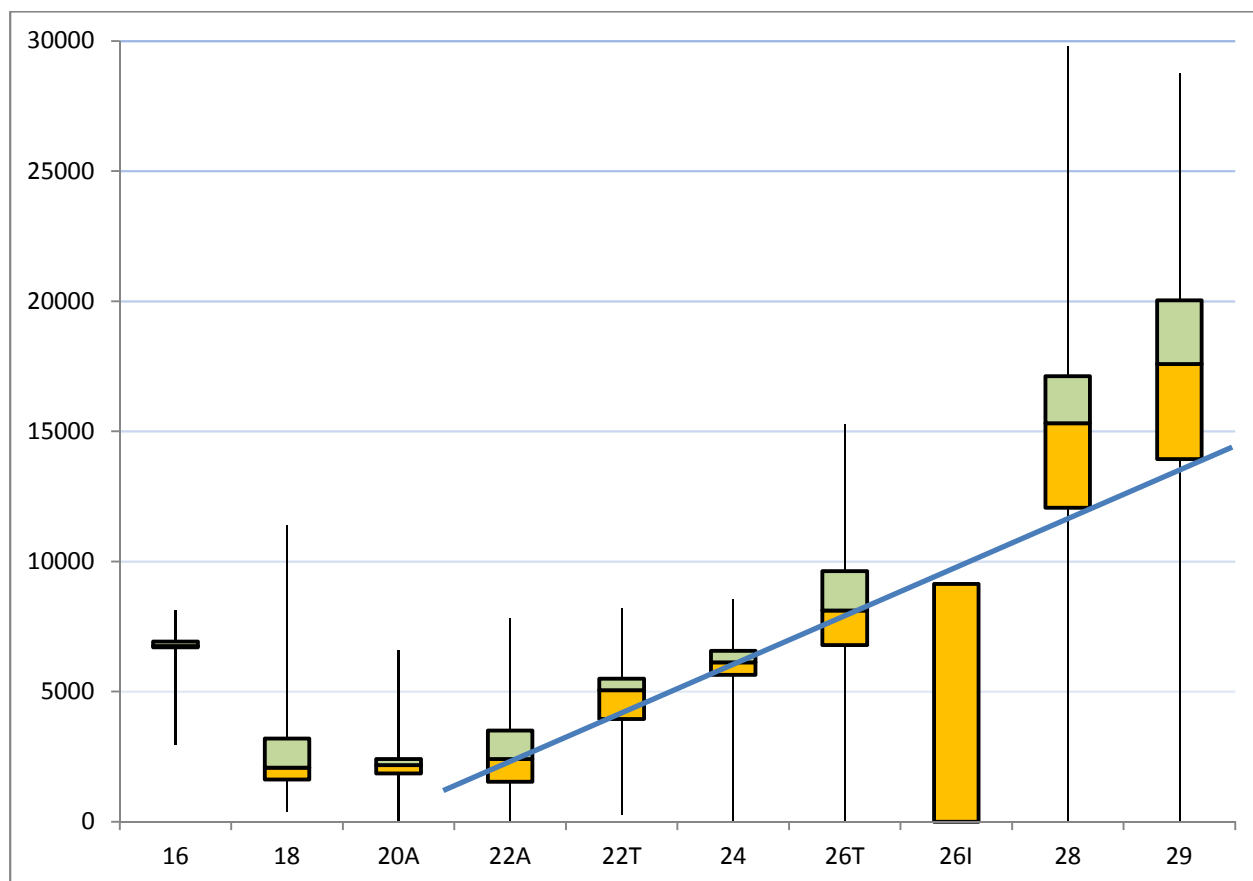


Hemos trazado una línea de regresión que pasa por las medianas de los grupos CTH y AHP, de forma que se aprecie claramente la **falta de proporcionalidad en la distribución del complemento de productividad**. Un reparto proporcional de la retribución variable exigiría que la mediana en el Cuerpo de Inspectores fuese inferior en unos 5.000 euros anuales.

Un detalle que también tiene su importancia es la situación de la mediana dentro de cada caja. **Mientras que para Agentes y Técnicos el valor mediano está en la parte inferior de la caja, para el Cuerpo de Inspectores su mediana está en la parte superior del rango intercuartílico.**

En otras palabras, la retribución variable que un Inspector puede esperar se encuentra más cerca, en términos relativos del percentil 75 de su grupo, mientras que Agentes y Técnicos deben esperar una retribución variable más cercana al percentil 25 de su correspondiente categoría. En términos de asimetría, la distribución de frecuencias en el grupo de Inspectores estaría “tumbada” hacia los niveles por encima de la media aritmética, mientras que para Agentes y Técnicos dicha distribución “se tumba” hacia los valores inferiores a la media aritmética.

Si el análisis lo realizamos por niveles, y no por cuerpos funcionariales, vemos que la desproporción persiste, beneficiando claramente al Cuerpo de Inspectores:



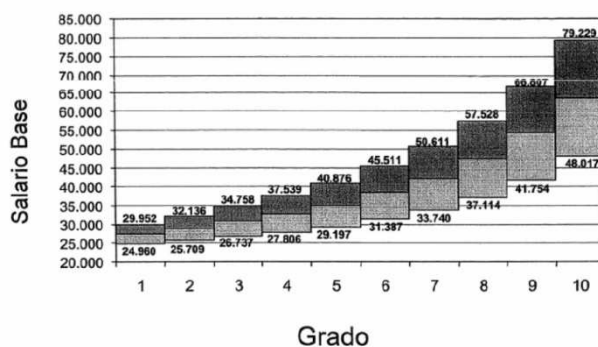
Se aprecia proporcionalidad dentro del CTH, pero también entre el Cuerpo de Agentes y el de Técnicos, englobando todos los tramos profesionales que van desde los Agentes de nivel 22 hasta los Técnicos de nivel 26. De hecho, esta proporcionalidad permite que el rendimiento notable de un Agente de nivel 22 (percentil 75) se vea recompensado con una retribución variable prácticamente similar a la de Cuerpo superior (percentil 25 de un Técnico de Hacienda 1).

Por el contrario, dicho solapamiento nos está vedado a los Técnicos de Hacienda. Un Técnico de Hacienda nivel 26 que ofrece un rendimiento notable (percentil 75) obtendrá una retribución variable unos 3000 euros anuales inferior a la obtenida por un Inspector de Hacienda que logre unos resultados mediocres (percentil 25 del nivel 28). Desde luego, bastante diferente del diseño de estructura salarial que se recomienda en las escuelas de dirección y gestión de RRHH, en donde el grado de solapamiento entre las diferentes categorías profesionales queda asegurado a lo largo de toda las posiciones retributivas:

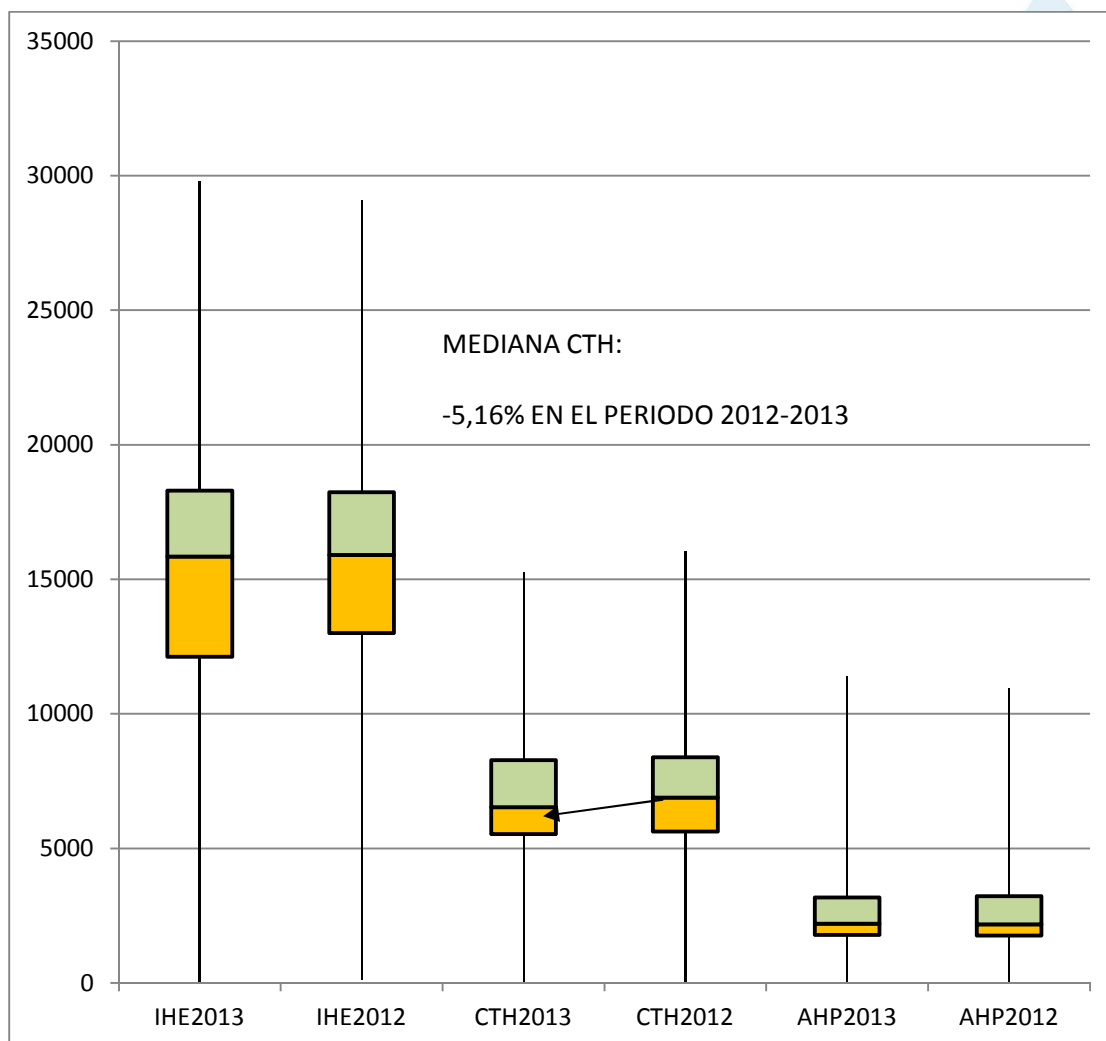
Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

DISEÑO DE UNA ESTRUCTURA SALARIAL. ELEMENTOS

Ejemplo



Este análisis de falta de proporcionalidad puede completarse con una comparativa interanual entre el año 2012 y 2013, de forma que podamos ver la tendencia seguida este último año:



PERCENTIL	IHE2013	IHE2012	CTH2013	CTH2012	AHP2013	AHP2012
0%	0	133	0	38	0	43
25%	12123	13000	5535	5631	1781	1766
50%	15849	15900	6526	6881	2198	2174
75%	18297	18231	8281	8383	3178	3228
100%	29805	29090	15277	16069	11399	10949

% MEDIANA 2012-2013	
IHE	-0.3%
CTH	-5.2%
AHP	1.1%

Se aprecia que la mediana del Cuerpo de Inspectores desciende muy levemente, la del Cuerpo de Agentes sube más del 1% y la del Cuerpo de Técnicos de Hacienda desciende sustancialmente, un 5,2%.

Aún conocedores de los problemas de inequidad que sufre nuestra organización, en los que por un motivo u otro siempre los Técnicos de Hacienda llevamos la peor parte, análisis gráficos de este tipo no dejan de ser esclarecedores.

- El sistema no es proporcional,
- dificulta los solapamientos retributivos entre categorías profesionales dirigidos a incentivar el rendimiento extraordinario (la dificultad es parcial, visto que se permite entre Agentes y Técnicos, pero no entre Técnicos e Inspectores),
- y finalmente la inequidad en el reparto se ha visto agravada en el último año, en donde la retribución variable esperable por un Técnico de Hacienda ha sufrido un descenso superior al 5%, circunstancia que no se ha producido para el resto de empleados de la AEAT.

Abril 2014