

REUNIÓN CON EL SEH

El jueves 10 de mayo nos reunimos nuevamente con el Secretario de Estado de Hacienda y el Director General de la AEAT. El Secretario de Estado nos informó de que se van a reanudar las negociaciones sobre la carrera paralizadas en noviembre de 2017, previas a la implementación de medidas reorganizativas en la AEAT. No se nos trasladó información alguna sobre la propuesta de la AEAT y se nos invitó a que buscáramos la información del Departamento de RRHH, que no obtuvimos hasta el lunes.

RRHH nos indica que el jueves 17 seremos convocados oficialmente para trasladarnos la información sobre su propuesta, pero nos avanza la siguiente información:

El formato de la negociación será el siguiente:

1. Reunión Mesa de Conflicto: Donde se buscará el cierre del conflicto planteado por los “sindicatos firmantes”
2. Reunión Mesa de Seguimiento del Acuerdo de Carrera: Donde “analizarán” el encaje de lo hablado en la reunión anterior en el Acuerdo de Carrera, por los mismos interlocutores.
3. Reunión de la Mesa General: Imaginamos que para ratificar lo acordado en la Mesa del Conflicto y analizado en la Mesa de Seguimiento del Acuerdo.

La propuesta de la AEAT:

- Reclasificaciones por antigüedad, tomando en cuenta el 50% de la antigüedad en el grupo anterior en el caso de la Promoción Interna.
- Se crea la posición 6, que al tener las mismas retribuciones que la primera posición de carrera vertical, llevará a reclasificar esta última a la siguiente posición.
- Hasta dos reclasificaciones, inicialmente.
- Primera reclasificación en septiembre y segunda en marzo de 2019, antes de las elecciones sindicales. Si hubiera una tercera no hay propuesta de fecha.
- Zonas deficitarias: Propondrán una Carrera Horizontal acelerada, mientras se permanezca en tales zonas.

En el siguiente cuadro os mostramos el impacto económico de los incrementos de tramo para el CTH de acuerdo con el modelo de antigüedad.

POSICION	AÑOS PERMANENCIA	AÑOS ACUMULADOS	CE + CD	1ª RECLASIF.	INCREMENTO MES
TH 0	1	1	12.265	3.279	234
TH 1	4	5	15.543	2.429	174
TH 2	5	10	17.972	1.800	129
TH 3	5	15	19.772	1.936	138
TH 4	5	20	21.708	4.138	296
TH 5	4	24	25.846	2.154	154
TH 6			28.000		
TH A			28.000	2.216	158

(1) Al tratarse de cantidades anuales hay que tener en cuenta que son 14 pagas. No se incluyen las retenciones.

(2) Las plazas H24 tienen CE 2.186 € superiores

(3) Las plazas en Islas tienen CE especiales

Desconocemos el criterio que se quiere mantener sobre las situaciones de provisionalidad, la mayoría creadas de forma irregular por la propia AEAT durante el período de congelación de la carrera (Comisiones de Servicio, etc).

En cuanto a lo que desde GESTHA transmitimos al SEH y al Director General de la AEAT: Desde GESTHA hemos insistido en el reconocimiento del trabajo de los Técnicos, la falta de su adecuado encaje retributivo y la necesidad de reorganizar el organismo para afrontar los retos de presente y de futuro de la AEAT.

-Medidas de actualización de la Carrera Horizontal: Más allá de incumplir el Acuerdo de Carrera, lo que ha ocurrido durante los últimos 10 años ha sido la total congelación de la carrera profesional en la AEAT. Esto ha ocasionado un daño económico importante para todos los afectados y ha conllevado la total desestructuración de la plantilla. La congelación ha sido injusta e injustificable. El daño, irrecuperable.

No olvidemos que durante 2017 se nos pidió esperar a que AENA y los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado arreglaran sus convenios, sumando un retraso de otro año. Por tanto, no cabe seguir posponiendo y periodificando la devolución de lo debido.

De hecho, las reclasificaciones vencidas a 1/01/2018 deberían tener efectos retroactivos. En 2017 existía una dotación especial para la AEAT de 100 M adicionales y este año de 130 M.

Con todo, las medidas en torno a la Carrera Horizontal no aportarán una mejora significativa en el funcionamiento de la organización, pero suponen la devolución de aquello de lo que nunca se debió privar al personal. Dicho esto, la realidad es que el CTH quedó mal encajado en el Acuerdo de Carrera. En primer lugar, por su hacinamiento en la Carrera Horizontal. En segundo lugar, por un cuadro de retribuciones que le empujaba y desmerecía en la organización.

-Medidas relativas a la Carrera Vertical: La AEAT tenía un proyecto de organización en 2007 que nunca llegó a desarrollar, en el que se consideraba inicialmente la existencia de tres posiciones de Carrera Vertical para el CTH. Solo se creó la primera de ellas (TH A, Jefes de Servicio de GT A y Jefes de Grupo A).

Los puestos de Carrera Vertical se crean por necesidades del servicio y son dotados de concretas competencias. Es una demanda histórica de GESTHA el reconocimiento del valor de las funciones que realizamos, que puede articularse a través de este tipo de carrera.

Ocurre además que la organización se enfrenta a importantes retos, muchos de ellos derivados de fórmulas de captación de información ya implementadas o que se están implementando (datos empresariales, bancarios y de bienes en el extranjero), y no tiene preparada su estructura para optimizar su funcionamiento y afrontarlos debidamente. Por todo ello conviene adaptar urgentemente dicha estructura. En tal sentido, resulta imprescindible el adecuado desarrollo de la Carrera Vertical.

-Zonas deficitarias: Entendemos que las medidas que se adopten han de responder a dos premisas:

- **Reconocimiento:** Hablamos de zonas con una estructura totalmente distorsionada (el 80% de los TH de Canarias son TH 0/1, el 50% en Cataluña y Baleares). Este personal se ve abocado a asumir una responsabilidad que la Carrera Horizontal actualmente no retribuye.
- **Incentivar el arraigo:** Se hace preciso generar estímulos que favorezcan una mayor estabilidad de las plantillas. Y hace falta mejorar el clima laboral, de forma muy especial en Cataluña.

-Reconstruir el clima laboral: La AEAT debe recuperar la relación con sus trabajadores. No puede organizarse contra los mismos.

La reciente encuesta de riesgos psicosociales refleja una situación preocupante, especialmente en el CTH, como ya lo hizo el Informe Cisneros V en su momento. Como consecuencia de este modelo de relación, se ha multiplicado la conflictividad jurídica y las reclamaciones, habiéndose adoptado medidas inadecuadas para corregirla, como amenazar a los superiores que declaren verazmente ante los tribunales.

Seguiremos informando.