

Reunión de GESTHA y el Director de la AEAT del 17 de febrero.

Tras la formación de Gobierno, el lunes GESTHA fue convocada a una reunión con el Director de la AEAT, en la que estuvo representado también el Departamento de RRHH.

Si bien estamos ante una reunión protocolaria, supone una buena ocasión para transmitir la sensibilidad de los Técnicos a la organización.

Esta nueva etapa en la que nos adentramos viene precedida de otra en la que hemos vivido una mejora de las relaciones entre la AEAT y sus Técnicos. Si bien tuvo que ser el Secretario de Estado el que impusiera la negociación con los Técnicos, entendemos que el resultado fue positivo para la organización y sus Técnicos.

Y es que, por extraño que parezca, fue la primera vez en 20 años que la AEAT escuchó a los Técnicos. 20 años gastados en intentar doblegarles, aun a costa de perder su valiosa aportación a la organización.

La nueva dirección de la AEAT tiene ante sí un reto importante. Dibujar la AEAT del futuro, tanto en su funcionamiento como en la forma en que se relaciona con sus trabajadores. Los Técnicos somos un colectivo esencial en ese funcionamiento. No solo somos el Cuerpo de funcionarios más numeroso, sino que además tenemos una aportación decisiva al funcionamiento de la AEAT y a la percepción que de la misma tiene el ciudadano.

GRUPO	CUERPO Y GRUPO/SUBGRUPO	2019	% funcionarios	% plantilla
A	Sup. Inspectores de Hacienda del Estado	1.835	7,6%	7,2%
	TOTAL SUBGRUPO A1	2.371	9,8%	9,3%
	Cuerpo Técnico de Hacienda	7.206	29,9%	28,4%
	TOTAL SUBGRUPO A2	8.305	34,5%	32,7%
C	C. Gral. Admtvo. Agentes Hacienda Pública	5.035	20,9%	19,8%
	TOTAL SUBGRUPO C1	9.470	39,3%	37,3%
	TOTAL SUBGRUPO C2	3.943	16,4%	15,5%
D.A. 6	TOTAL ANTIGUO SUBGRUPO E	5	0,0%	0,0%
	TOTAL PERSONAL FUNCIONARIO	24.094	100,0%	94,9%
	TOTAL PERSONAL LABORAL	1.306		5,1%
	TOTAL EFECTIVOS	25.400		100,0%

* Los TH mantienen 9 puntos porcentuales de diferencia sobre el segundo Cuerpo. Entre los funcionarios del grupo A son los que de forma abrumadora inician, desarrollan y finalizan los procedimientos, más allá de formales estructuras organizativas destinadas a enmascarar la realidad.

En su mano está ahondar en la mejora de esas relaciones o en el distanciamiento y enfrentamiento que les precedió. Más pronto que tarde sabremos cuál es su elección.

Confiamos en la buena disposición de la dirección de la AEAT en este sentido, pero no se nos escapa que el Director tiene ante sí el reto de superar determinadas inercias. Esperamos sinceramente que sepa estar a la altura de sus retos.

ENCUESTA A LOS TÉCNICOS

Solo el papel puede sostener la falacia de que GESTHA no representa a los Técnicos de Hacienda. Los Técnicos jamás han dudado en darnos su apoyo.

Como reciente expresión del mismo, en esta reunión hemos tenido presente las prioridades que en un tiempo récord habéis cumplimentado en la encuesta que os enviamos la pasada semana. Aprovechamos ahora para agradecer vuestra colaboración.

La elevada participación baja el margen de error en los resultados a un porcentaje aproximado del 2%, para un nivel de confianza del 95%. La carrera profesional y una adecuada proporción retributiva con el Subgrupo A1 aparecen como prioridades del colectivo, sin olvidar que para el 12% del colectivo la movilidad es su primera prioridad (porcentaje que se dispara hasta el 26% en el caso de las respuestas llegadas desde Cataluña).

	GRADO DE PRIORIDAD					
	1	2	3	4	5	6
Carrera Profesional	40%	32%	17%	9%	3%	0%
Proporción Retributiva con A1	37%	42%	12%	6%	2%	1%
Movilidad geográfica	12%	7%	26%	19%	19%	17%
Conciliación y Teletrabajo	4%	11%	20%	37%	20%	8%
Promoción Interna	4%	6%	14%	15%	38%	23%
Trabajo sin ruido (Despachos)	3%	4%	11%	15%	17%	50%

Con relación a la **productividad**, un **87,9%** de los encuestados mostró insatisfacción, algo que debería llamar a reflexión profunda sobre un instrumento cuyo objetivo es estimular y motivar a la plantilla, y desde luego alejado del triunfalismo de los que confunden de forma deliberada el grado de participación en el PEIA con el grado de satisfacción que genera entre los Técnicos los criterios de reparto de dicho Plan.

PLAN ESTRATÉGICO 2020-2023

Tenemos claro que el Plan estratégico de 2020-2023 es un documento abierto que plasma la visión oficial de lo que se quiere lograr a medio y largo plazo, y cómo la gestión de las habilidades del personal puede influir en ello.

Os podemos adelantar que en el mismo se pretende priorizar actuaciones preventivas y comprobaciones de mayor complejidad y duración, desplazando el cierre poco maduro de actuaciones de control sencillas y de las comprobaciones rápidas en casos complejos que se cierran de forma precipitada dentro del año.

Así, entre las prioridades estratégicas del Plan en materia de Recursos Humanos para los próximos años están:

- a) Mejora de los **procesos selectivos** de incorporación de personal para hacerlos más atractivos, promoviendo fórmulas para ayudar al acceso a la función pública desde posiciones económicas o sociales menos favorecidas.
- b) Mejora de las condiciones de **desarrollo profesional** del empleado público reteniendo el talento profesional y potenciando el buen clima laboral, con medidas como la modificación de las formas actuales de provisión de puestos de trabajo, el reconocimiento, la promoción o carrera profesional, la formación o la prevención de riesgos laborales.
- c) Adecuación de **plantilla** a las necesidades de la Agencia
El Departamento de Recursos Humanos realizará estudios dinámicos para conocer la cualificación necesaria de los puestos de trabajo, así como los estudios de carga de trabajo de los servicios territoriales para garantizar una distribución eficiente del personal.
- d) La implantación del **teletrabajo** exige una profunda reflexión para conciliar las preferencias e intereses vitales de los funcionarios con las necesidades de la AEAT. Al respecto, una comisión de GESTHA lleva ya dos meses analizando esta cuestión prioritaria, entre otros, para los Técnicos destinados en Cataluña como han expresado en sus respuestas a nuestra encuesta.
- e) Conocimiento del **resultado del trabajo y compensación** a cada empleado público.
Una mejor evaluación del desempeño permitirá conocer el trabajo desarrollado por cada empleado y su participación en el cumplimiento de los objetivos, que irá acompañada de sistemas de promoción y compensación económica o no.

LOS TÉCNICOS EN LA AEAT

Por nuestra parte, transmitimos a la dirección la visión de los Técnicos. La AEAT necesita un auténtico salto a la modernidad, adaptarse a los tiempos que vivimos.

Además, los TH esperan de la misma **la revisión de su Carrera profesional, la necesidad de mejorar el diálogo con los mismos, el reconocimiento de su rol en la organización, los compromisos pendientes en carrera vertical, en las situaciones particulares producidas a raíz de las medidas, las garantías en la movilidad, la implantación del Teletrabajo, el respeto por el trabajo que realizamos (Praderas), la Transparencia en los RRHH, etc.** Todas son cuestiones que exigen una disposición favorable de la dirección de la AEAT y que fluirán en la medida en que la dirección se comprometa en su impulso. El tiempo nos dirá.

19 de febrero de 2020