

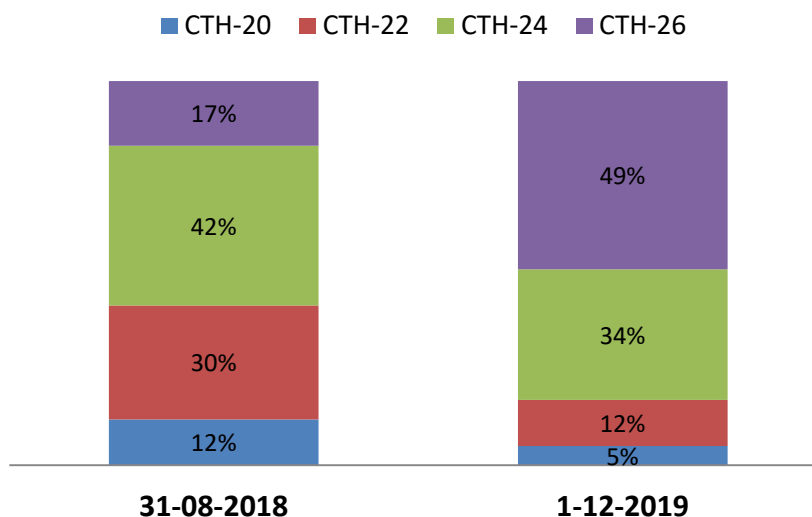
UN ANALISIS CON PERSPECTIVA DE LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS

Las medidas de rehabilitación de la carrera profesional acordadas en julio de 2018 llegaron en un momento en el que la plantilla de la AEAT había colapsado, producto de una política absurda de RRHH. Los TH de Entrada y TH1 eran legión (42%) y llevaban en esa situación muchos años.

Veamos lo ocurrido en estos últimos dos años y lo que ha supuesto para los más de 7.500 Técnicos de Hacienda que prestamos servicios en la Agencia Tributaria.

Como una imagen vale más que mil palabras, compartimos con vosotros la radiografía del colectivo antes y después de las reclasificaciones que se han producido a lo largo de 2018 y 2019:

DISTRIBUCIÓN DEL CTH POR NIVELES



Tradicionalmente otros sindicatos se han referido a los Técnicos con el despectivo apelativo de “jefecillos”. Un calificativo que por conveniencia electoral fueron matizando hasta dejarlo circunscrito a los niveles 26 (Técnicos 5, ahora también Técnicos 6, carrera vertical y Libres designación). Como veis, el 49% de los TH son hoy nivel 26, pasando a ser una fuerza electoral relevante, por lo que pronto matizarán de nuevo su desprecio a nuestro colectivo.

Comparemos, a fecha de hoy, las retribuciones medias (C Específico + C Destino) del CTH con relación al resto de otros importantes colectivos:

Gr/Sb	CUERPO	MEDIA	Diferencias CTH otros Cuerpos
A1	CSIH	50.564	26.805
A1	SVA	34.775	11.016
A2	SVA	28.107	4.348
A2	CTH	23.759	0
C1		15.371	-8.388
C1	SVA	19.083	-4.676
C2		12.046	-11.713

Este cuadro revela que el CTH sigue fuera de su lugar natural, mucho más cerca del C2 (auxiliares) que del cuerpo de referencia (CSIH, con el que comparte grupo y régimen de incompatibilidades). Las posiciones acordadas para los Técnicos en el Acuerdo de Carrera de 2007 son inadecuadas.

El PEIA 2017 incluía una cláusula Séptima en la que se preveía posibles subidas de tramo con cargo al PEIA cobrado. Los firmantes del PEIA pedían, al menos, la reclasificación de un tramo, al mismo tiempo que justificaban la paralización de la carrera en la teoría de que la LPGE lo prohibía.

No hubo una subida de tramo financiada con el crédito presupuestario del PEIA, sino una subida para la mayor parte del colectivo de dos y hasta tres tramos, independiente del Plan Especial. Y no hubo “reactivación” del Acuerdo 2007 porque, frente a la propaganda de los firmantes, y conforme os anunciamos en su momento, el Secretario de Estado dijo que no se comprometía a eso. Lo que sí hubo fue una cláusula de cierre basada en la antigüedad total en la Administración, mucho más favorable y no contemplada en el Acuerdo de 2007. También los puestos de carrera vertical y libre designación vieron un incremento de C.E. de aproximadamente un 12%, algo que tampoco había contemplado el mencionado Acuerdo.

La enorme deuda pendiente que la organización tenía con su plantilla, tras una década sin carrera profesional podía haberse saldado de una forma tacaña. Afortunadamente no ha sido así, y eso nos produce satisfacción.

No obstante, saldar deudas pasadas con toda su plantilla no exime a la Dirección de la AEAT de ofrecer un futuro estimulante a sus Técnicos, con los cuales la AEAT sigue teniendo una deuda histórica que no quiso ni supo resolver en 2007, aprobando unas tablas retributivas que nos degradan con relación a nuestra referencia natural, el Cuerpo Superior de Inspectores.

No son pocos los retos pendientes que ahora quedan encima de la mesa.

De una parte, dar solución a las situaciones particulares derivadas de las medidas de adecuación que han generado agravios comparativos entre compañeros, tal y como hemos puesto de manifiesto en anteriores escritos.

De otra parte, no dejar atrás ni a las promociones más recientes ni a los compañeros que se han quedado a puertas del salto de tramo. En 2007 la organización asumió el compromiso de desarrollar un modelo de carrera horizontal para sus trabajadores. No es un secreto que discrepamos sobre el diseño del mismo, pero tenemos todo el derecho a exigir su cumplimiento, pues supone la plasmación práctica del derecho a la carrera profesional, protegido jurídicamente por el EBEP.

Por último, los defectos del modelo de carrera horizontal en lo que al colectivo A2 se refiere requiere de medidas complementarias. El cauce más inmediato lo tiene al alcance de la mano el Departamento de RRHH, con el desarrollo de una carrera vertical amplia, asunto ya comprometido en las medidas adoptadas con fecha 24-07-2018, que vendría a sacar a una mayoría de los Técnicos de una tabla retributiva de carrera horizontal inmerecida, que nos solapa con el grupo C y nos deja a años luz de los Inspectores, con los que compartimos grupo funcional.

Un ciclo de trabajo acaba aquí. En la nueva etapa que comienza ahora, podéis contar con nosotros para seguir defendiendo, sin conflicto de intereses, los derechos y aspiraciones profesionales de todos los Técnicos.

24 de enero de 2020