



SIAT

SINDICATO INDEPENDIENTE
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

INFORMA

Ref.: 1306/2024

Acuerdo de Carrera

Reserva de Provincia para la promoción interna

LA DIRECCIÓN DE LA AEAT NO TIENE PROYECTO, O SEA, ES UN GRUPO DE AVENTUREROS

Los principios son normas que guían nuestra conducta y decisiones, mientras que los valores son creencias y convicciones que consideramos importantes en nuestra vida. Parecen conceptos equivalentes, pero no lo son. Mientras que los principios son máximas o leyes universales como la idea de libertad, igualdad o fraternidad; los valores, en cambio, dependen de factores culturales: alguien puede creer en el amor libre, y otra, en el celibato.

En la AEAT, la actual Dirección General de la AEAT cree en la barra libre: *“¿Para qué tener principios cuando yo creo, yo hago, yo guiso y yo me lo como?”*. Esa Dirección nos remitió *“una interpretación y aplicación”* sobre el apartado que contempla la reserva de provincia para la promoción interna en el Acuerdo de carrera de 2007 de la AEAT. **Dicha interpretación pretende acabar unilateralmente con el derecho consolidado de reserva de algunos funcionarios** (no de todos, de momento) del subgrupo C1 (AHP) que deseen promocionar al A2 (concretamente al CTH) imponiendo un requisito de antigüedad de TRES AÑOS en el destino de la provincia para hacer efectivo dicho derecho con la excusa manida de las *“necesidades de la organización”*. **Pero lo que no han hecho es justificar o informar sobre cuántos AHP han promocionado y han hecho uso de la reserva de provincia, y en cuáles, y su efecto negativo en la movilidad de todo el CTH cuando el 55 % de las plazas han quedado sin cubrir desde la OEP 2015.**

En lugar de trabajar en buscar soluciones reales como: mejorar la movilidad y el acuerdo de paneles trayendo una propuesta para determinar (y justificar) los criterios de *“esas necesidades organizativas”* en cada puesto (por qué un puesto es asegurado o posible); descentralizar funciones al resto de territorios, incluida la *“España vacía”*; negociar un modelo de teletrabajo amplio; atraer el talento de opositores y trabajadores de toda la geografía nacional o de los ámbitos deficitarios (con incentivos económicos que equiparen las retribuciones con respecto a otras administraciones); negociar el reparto de todas las productividades en la AEAT; convocar mesas de seguimiento AEAT-Sindicatos del plan estratégico de la AEAT...viene esa Dirección, es un arrebato de suma inteligencia, a plantear este *“brainstorming”* en medio de un conflicto... **Igual que apagar un fuego con gasolina**. Esto, sólo lo puede realizar un grupo de individuos sin un proyecto de futuro para la AEAT. O sea, un grupo de aventureros que posiblemente los han nombrado *“porque pasaban por allí”*, pero sin capacidad para dirigir un ente tan importante como la AEAT. **Y SIGUEN SIN DIMITIR**. Porque un mediocre nunca piensa llegar tan alto y cuando, por arte de birlibirloque, llega.... se agarra al sillón como si no hubiera un mañana.

Para lo poco que se cumplía y se respetaba del Acuerdo de carrera de 2007, viene la actual Directora General demostrando todas sus buenas dotes negociadoras, la que supuestamente no tiene capacidad para resolver el actual conflicto, a plantear la imposición de un criterio que lamina el Acuerdo de carrera y el fomento a la promoción interna. **De propuestas económicas para todos los temas declarados en el conflicto, NADA de NADA.**



Síguenos en Telegram

C/ Lérida, 32-34 - 28020 - Madrid
info@sindicatosiat.com



Síguenos en Twitter

Tel.: 91 583 1245/ 7989
www.sindicatosiat.com





SIAT

SINDICATO INDEPENDIENTE
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

INFORMA

Ref.: 1306/2024

Esta “genialidad”, no sólo generaría inseguridad jurídica en los actuales opositores, sino que, además, generaría un agravio comparativo entre funcionarios de un mismo subgrupo en la AEAT, tanto en los aspirantes por promoción interna como en los participantes de un panel. **Esto no es mejorar las necesidades organizativas de la AEAT o mejorar el acuerdo de carrera. Esto es un intento de suplantar la negociación colectiva de la AEAT por un menú arbitrario de prebendas a la carta: “Tú sí, él no”.**

Leyendo detenidamente el escrito que han enviado a los sindicatos, sin firma por parte de esa Dirección General o por parte de la directora de Departamento de RRHH, contemplamos que, **la actual Dirección tiene un desconocimiento total sobre el personal de la Agencia Tributaria.** Para ellos, parece que solamente existe el Cuerpo General Administrativo, especialidad Agentes de Hacienda Pública para acceder por promoción interna al Cuerpo Técnico de Hacienda. Haciendo una interpretación rigurosa del escrito, cualquier funcionario del C1 sin ser AHP, si promociona a cualquier Cuerpo del Subgrupo A2, incluido el CTH con destino en la AEAT, si solicita quedarse en su provincia, se quedaría sin ningún problema. Eso es lo que ponen en su escrito.

Apreciada Directora, GRACIAS. Gracias por el apoyo moral que necesitaban todos los empleados públicos de la AEAT para estar unidos frente a la deriva pirómana de la actual AEAT. Ya saben a quién dirigir su malestar. GRACIAS. Desde que dejaras tu anterior cargo como Delegada Especial en Madrid, con tu silencio cuestionábamos tu verdadera capacidad para asumir la responsabilidad de la Dirección General, ahora, tras demostrar lo que vale tu palabra, se nos despejaron todas las dudas. Usted no tiene proyecto.

Desde **SIAT** ya te hemos advertido que nuestra asesoría jurídica está trabajando en diferentes demandas. No será que no les hemos dado oportunidades y tiempo para negociar de verdad. ¿Quieren judicializar las relaciones laborales? ¿Quieren convertirnos en meros espectadores de la negociación colectiva? **Tenemos todo el tiempo, todos los recursos y toda la confianza que la mayoría de los trabajadores nos han otorgado en las urnas democráticamente, porque, a diferencia de ustedes, ¡¡¡A DEDO TE PONEN Y A DEDO TE SACAN!!!**

PD: Adjuntamos escrito sobre la reserva de provincia por promoción interna que nos envió la AEAT sin pie de firma.

¡¡¡MOVILECÉMONOS POR NUESTROS DERECHOS PORQUE ES DE JUSTICIA!!!

Información disponible en www.sindicatosiat.com; Canal de SIAT en Telegram; Twitter y en el [BLOG de SIAT en la AEAT](#)

¡¡¡SIAT ES NECESARIO, AHORA MÁS QUE NUNCA!!!

¡Un sindicalismo diferente es posible!



Síguenos en [Telegram](#)
C/ Lérida, 32-34 - 28020 - Madrid
info@sindicatosiat.com



Síguenos en [Twitter](#)
Tel.: 91 583 1245/ 7989
www.sindicatosiat.com





Interpretación y aplicación del apartado 4º del Epígrafe III del Acuerdo de 14 de noviembre de 2007.

Durante el proceso negociador llevado a cabo entre marzo y junio del año 2023 para la adaptación del Acuerdo de Carrera administrativa y profesional de 14 de noviembre de 2007 (negociación derivada de los compromisos asumidos con motivo de la firma del Acuerdo de salida de conflicto, de 8 de marzo de 2023), la Agencia Tributaria anunció a las Organizaciones sindicales SIAT, UGT, CSIF, CC.OO., y CIG, que, como consecuencia del profundo cambio de circunstancias, convocatorias y comportamiento de la promoción interna, resultaba obligado comenzar a aplicar en algunos procesos y para determinados participantes, el criterio de las “necesidades de la organización” recogido expresamente en el apartado 4º del Epígrafe III del Acuerdo de 2007.

Dicha exigencia organizativa ha sido también abordada en reuniones de la Parte social con la Dirección General, celebradas en diferentes fechas, las últimas inclusive durante el mes de mayo. La semana pasada, concretamente el día 5 de junio, las Organizaciones sindicales fuisteis convocadas nuevamente a una reunión para tratar la aplicación de lo dispuesto en el referido apartado 4º del Acuerdo; en esa misma fecha, la Parte social, tras el anuncio por parte de la Agencia Tributaria de la aplicación de las “necesidades de la organización” y estando en marcha un nuevo conflicto, declarado con fecha 4 de abril de 2024, decidió iniciar un encierro en la sede de la Dirección General de la Agencia Tributaria, medida que mantiene hasta la fecha.

La finalidad de este escrito es, a la vista del mantenimiento de la situación de conflicto y de encierro de la Parte social, informar sobre la situación referida a la aplicación del apartado 4º del epígrafe III del Acuerdo de 2007.

El transcurso del tiempo y los cambios experimentados por nuestra organización están dando lugar a que la aplicación automática de la expectativa de derecho (“la Agencia Tributaria podrá”), a la reserva de provincia, sin sujeción a las “necesidades de la organización”, genere desajustes en la distribución racional y ordenada de determinados colectivos de funcionarios de la Agencia Tributaria y tenga efectos sobre el ejercicio de otra expectativa de derecho, la facultad de participación en los paneles para materializar una movilidad vinculada a la carrera horizontal, como queda reflejado en los Acuerdos fijados sobre esta materia (principalmente, de 2014 y 2019).

Partimos, por tanto, de dos elementos (o expectativas de derecho individual: a la movilidad como parte de la carrera horizontal y a la promoción interna) que deben interrelacionarse adecuadamente, de manera que las necesidades organizativas de la Agencia Tributaria estén siempre atendidas, tanto por la vía de la satisfacción de la demanda de movilidad del colectivo de personal funcionario que ya pertenece a un determinado Cuerpo de funcionarios, como



por la vía del ejercicio de la opción de permanencia en la provincia, por parte del personal que apruebe por promoción interna. Estos principios de actuación resultan plenamente acordes con la filosofía del propio panel de movilidad y con las garantías inherentes a la promoción interna, siempre desde la perspectiva de la utilidad de ambos procesos para atender las necesidades de la organización.

En consecuencia, las “necesidades de la organización” (a las que se refiere el apartado 4ª del Epígrafe III del Acuerdo de Carrera de 2007) aconsejan que, en primer lugar, para que la reserva de provincia se pueda aplicar, es preciso que las necesidades de la organización en un concreto ámbito provincial, hayan sido reflejadas en el panel previo al nuevo ingreso, ya que sería difícilmente justificable que todas esas necesidades sean satisfechas por la vía de la entrada en el nuevo Cuerpo y no por la vía de la movilidad de aquéllos que ya pertenecen a ese Cuerpo funcional. En segundo lugar y en sentido inverso, tampoco sería razonable no reservar la provincia a las personas que hayan aprobado y que se encuentren destinadas en localidades o provincias en los que las necesidades de personal recogidas en el panel han quedado desiertas por ausencia de solicitantes.

Por todo lo anterior, se hace necesario articular un criterio que permita correlacionar y ponderar correctamente las expectativas del personal funcionario del Cuerpo Técnico de Hacienda de obtener destino (vía movilidad geográfica) en el panel, con las expectativas de los Agentes de la Hacienda Pública que han aprobado por promoción interna de poder optar a la permanencia en su provincia, sin menoscabar por completo, ni para uno ni para otro colectivo, la posible participación en procesos que promueven el ejercicio de sus derechos con determinadas garantías.

En este sentido, y con la finalidad de poder mantener, en todos los supuestos en los que las necesidades así lo aconsejen, la garantía de permanencia a los participantes en el proceso de promoción interna, se considera adecuado que puedan continuar prestando servicios en el ámbito provincial, todos/as los/las funcionarios/as que llevan más de 3 AÑOS destinados en una determinada provincia; esta permanencia permite mantener vivo el incentivo que supone el poder optar a la promoción interna cuando el requisito de la promoción interna y la participación en dicho proceso se ejerce estando destinado en una concreta provincia, si bien, al mismo tiempo, permite respetar también las legítimas expectativas de movilidad de los solicitantes del panel del Cuerpo de Técnicos de Hacienda, que perderían dichas opciones de traslado en el caso de que la reserva de provincia de la promoción interna operase como un derecho absoluto y no como una expectativa de derecho.

El plazo de los 3 AÑOS anteriormente referido se tendrá en cuenta de conformidad con las siguientes reglas:



- Para el cómputo de los tres años de permanencia de los Agentes de la Hacienda Pública en el destino desde el que se participa en el proceso de promoción interna, desde los efectos de la resolución que determina el acceso del funcionario correspondiente a la provincia desde la que opta a la reserva.
- Para la definición de las necesidades y de las expectativas de movilidad del colectivo del Cuerpo de Técnicos de Hacienda que participa en el panel, hasta la fecha de finalización de renuncias del referido panel, previo al nuevo ingreso, ya que es el último momento donde se pueden hacer los ajustes necesarios en las dotaciones en cada provincia, ofrecidas en el panel.

No obstante, si como consecuencia del resultado del panel dirigido al Cuerpo Técnico de Hacienda resultasen necesidades no cubiertas en ámbitos provinciales donde están destinados/as los/las funcionarios/as que no han podido acogerse, en virtud del criterio anteriormente indicado, a la permanencia en su ámbito, se procederá a ofertar dichos destinos a estos últimos, con carácter previo al ingreso libre.

En este sentido, se procederá a informar a las personas que han aprobado el proceso selectivo de promoción interna y se dará la debida publicidad al criterio de interpretación de las "necesidades de la organización" recogido en el Acuerdo de 14 de 14 de noviembre de 2007.

Madrid, 10 de junio de 2024

