



PERSONAL LABORAL AEAT - PROMOCIÓN INTERNA

PROPUESTA DE ACUERDO SOBRE LA RESERVA DE MUNICIPIO EN LA ASIGNACIÓN DE DESTINOS EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA CONVOCADOS POR LA AEAT

En la CPVIE de 18 de abril, la AEAT hizo esta propuesta final:

“...En este sentido, las personas aspirantes que aprueben por el turno de promoción interna, y no se encontraran en situación de excedencia sin reserva de plaza, recibirán una propuesta nominativa y expresa de la Agencia Tributaria para que se les adjudique destino en el mismo municipio en que vinieran prestando servicios, salvo que, de manera excepcional, no existan necesidades de incorporación de personal de dicha categoría profesional a la que se promociona, atendiendo a la estructura organizativa de la unidad administrativa de destino...”

No hace falta ser una eminencia para darse cuenta que, de esta redacción, no sólo no se garantiza la localidad, sino que ni tan siquiera se garantiza la provincia al personal que promocione, tal y como reclamó SIAT, dejando dicha decisión al jefe o delegado de turno: *“Tú sí, él no”*. Le hemos dejado claro a la actual Dirección que para refrendar en un acuerdo la arbitrariedad y discrecionalidad del jefe de turno, que no cuenten con la firma de **SIAT**.

SIAT no suscribió dicha propuesta junto a la mayoría social de dicha comisión. **SIAT** explicó y comunicó los motivos sin realizar ningún tipo de valoración sobre la postura de otras organizaciones que sí estaban dispuestas a firmar dicha propuesta sin garantías. Para nuestra sorpresa, algunas de esas organizaciones, en minoría en la CPVIE, han acusado a **SIAT**, confundiendo a los trabajadores y adoptando el mismo discurso que la propia Dirección trasladó a la parte social, que: *“o firmábamos ese texto o no se podría garantizar la reserva de municipio”*. Como si el texto señalado garantizara algo. Estamos hablando de UGT y CCOO que no pudieron firmar al no tener la mayoría social en la CPVIE. Si la tuvieran, como ya la tuvieron históricamente, volverían a sacrificar al personal laboral de la AEAT negándoles el derecho a la reserva de localidad o provincia en las mismas condiciones que los funcionarios. **La Administración puede hacerlo, pero no con el consentimiento de SIAT y de la mayoría social**. ¿Cómo vamos a firmar este documento con la actual Dirección de la AEAT si, ni tan siquiera respeta los acuerdos y los pactos firmados?. Continuamente los vulneran. Vamos camino de la judicialización de las relaciones laborales y al fin de la paz social en la AEAT.

SIAT, como primer sindicato del personal laboral en la AEAT no se va a dejar intimidar ni por la Agencia Tributaria ni por estas dos organizaciones. **SIAT no va a traicionar la confianza depositada por todos los trabajadores firmando un texto sin garantías que va en contra del fomento de la promoción interna y de la reserva de municipio o provincia** (el personal funcionario ya lo tiene consolidado, aunque la actual Dirección pretende eliminarlo. Seguro que con estas organizaciones lo podrían conseguir).

Haber suscrito dicha propuesta, hubiera significado comprometer, no sólo al personal laboral, sino la negociación en el conflicto declarado. **A entender de SIAT, esas organizaciones han actuado irresponsablemente, en medio de un conflicto declarado por el 80% de la parte social que representa a todos los empleados públicos de la AEAT**. Esta falta de lealtad en medio de un conflicto declarado, **sólo puede responder a algún tipo de “COMPONENTE PERSONAL” por parte de los dirigentes de estas organizaciones**, ajeno a los intereses laborales y retributivos de todos los trabajadores de la AEAT.

Esperemos que la dirección de dichas organizaciones reconduzca su línea de actuación en el actual conflicto. **¿A quién han declarado conflicto realmente, a la dirección de la AEAT o a la mayoría de los trabajadores a los que se les debe una sustancial mejora en sus condiciones laborales y retributivas?** Esperemos que cambien su hoja de ruta y sean coherentes entre lo que dicen y lo que hacen, dentro y fuera de las mesas de negociación.

No os quepa duda que SIAT trabajará en pos de la unidad de acción en el conflicto declarado y cederá todo lo que tenga que ceder para dicho fin, con lealtad, coherencia y trabajo, pero sin renunciar a nuestros principios ni a la confianza depositada por los empleados públicos de la AEAT en SIAT. SIAT no está para defender sillones ni a ningún gobierno de turno. **SIAT** estará vigilante y pondrá todos sus recursos para defender los derechos del personal laboral que ha promocionado para que no se vulnere su derecho a la conciliación y planificación familiar y personal. **La promoción interna debe ser un reconocimiento a la experiencia y no un castigo**.

¡¡¡HAY QUE SER MUY OBTUSO PARA ACUSAR A SIAT POR DECIR STOP A LA FIRMA DE UN ACUERDO DE VERGÜENZA!!!

¡¡¡¿O ES QUE TIENEN “COMPONENTES PERSONALES”?!!!

PD: Adjuntamos la propuesta final que nos presentó la AEAT.

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

¡Un sindicalismo diferente es posible!

ACUERDO SOBRE LA ASIGNACIÓN DE DESTINOS EN PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA DE PERSONAL LABORAL DERIVADOS DE LOS PROCESOS CONVOCADOS Y RESUELTOS EN 2023-2024

La promoción profesional de las empleadas y empleados públicos constituye un pilar fundamental de la política de Recursos Humanos, en tanto que, a la vez que garantiza el ejercicio de un derecho individual del personal, redundando en la mejora de la organización y, consecuentemente, en una mejor prestación de los servicios públicos.

En este sentido, en lo concerniente a los trabajadores y trabajadoras sujetos al IV Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia, las Partes firmantes coinciden en la necesidad de fomentar su presentación a los procesos de promoción interna y de favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en todos los supuestos en los que resulte acorde con las necesidades del servicio a prestar y con los objetivos de la organización.

Por ello, tomando como referencia las prerrogativas que a la promoción interna de personal funcionario reconoce el artículo 29 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que permite que las convocatorias de los procesos selectivos de personal laboral se sometan a los criterios generales de selección aplicables a personal funcionario, se alcanza el siguiente:

ACUERDO

1. Las Partes firmantes se comprometen a aplicar el criterio contenido en el artículo 78.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, en tanto no se regule, en el Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia Tributaria, un procedimiento específico diferenciado del acordado y, en todo caso, para los procesos selectivos de promoción interna en fase de tramitación y resolución (Ofertas de Empleo Público 2020-2023).
2. En este sentido, las personas aspirantes que aprueben por el turno de promoción interna, y no se encontraran en situación de excedencia sin reserva de plaza, recibirán una propuesta nominativa y expresa de la Agencia Tributaria para que se les adjudique destino en el mismo municipio en que vinieran prestando servicios, salvo que, de manera excepcional, no existan necesidades de incorporación de personal de dicha categoría profesional a la que se promociona, atendiendo a la estructura organizativa de la unidad administrativa de destino.

En el caso de que dicha propuesta sea aceptada por la trabajadora o trabajador, quedará excluido del sistema de adjudicación de destinos por el orden de prelación establecido en el proceso selectivo. La oferta de destino dirigida a un trabajador o trabajadora que no sea aceptada, no se incluirá



necesariamente en lista de plazas a ofrecer al resto de aspirantes, al tener carácter individual.

3. En el supuesto de que las personas aspirantes procedan de puestos desempeñados en modalidad contractual de trabajadora o trabajador Fijo-Discontinuo, se entenderá como municipio de destino aquel donde hubiera prestado sus servicios en la última Campaña de Renta en la que haya participado o en la que resulte adjudicatario de la movilidad solicitada.
4. Cuando las personas aspirantes no opten por la permanencia en el municipio de destino o no resulte posible la oferta de permanencia en los términos anteriormente expuestos, se incorporarán al sistema general de oferta y adjudicación de destinos, basado en la asignación en función del orden de puntuación obtenido en el proceso selectivo.
5. Al personal laboral que acepte la permanencia en la plaza ofertada, le será computado el tiempo de prestación de servicios en el último puesto de trabajo de la categoría de origen, a efectos de cumplimiento del requisito de 18 meses para poder solicitar un traslado en los términos establecidos en el art. 23 del IV Convenio del personal laboral de la Agencia Tributaria.

SIAT

UGT

CSIF

CC.OO.

POR LA ADMINISTRACIÓN

Madrid, 18 de abril de 2024

