



SIAT

INFORMA

SINDICATO INDEPENDIENTE
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

Ref.: 0307/2025

CARRERA PROFESIONAL Y ADMINISTRATIVA

LA AEAT PRETENDE: NO RECLASIFICAR A NADIE, ACABAR CON LOS PANELES Y FINIQUITAR LA RESERVA DE PROVINCIA. DESDE SIAT ESTAMOS VALORANDO ACUDIR A LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA.

Nos hemos reunido en el marco del Acuerdo de Carrera de 2007, para intentar alcanzar un acercamiento entre las partes que permita la REACTIVACIÓN y ADAPTACIÓN del Acuerdo de carrera vigente. La actual dirección de la AEAT sigue pretendiendo finiquitar el acuerdo de carrera de 2007 para sustituirlo por un nuevo modelo **que no dejaría ni rastro del anterior**:

- **RECLASIFICACIONES:** La AEAT no quiere reclasificar ni reconocer la antigüedad y la experiencia acumuladas desde septiembre de 2019 (última reclasificación) según los tramos y niveles retributivos vigentes.
- **CARRERA HORIZONTAL:** Pretenden sustituir el actual sistema de tramos y niveles retributivos (subida de complemento de destino y específico) por un nuevo complemento de carrera cuyas cuantías no concretan. En el documento que nos han proporcionado hoy no han reflejado ninguna cifra. Parece ser que todavía no tienen ningún tipo de autorización para cuantificar el nuevo complemento de carrera. Además, el ascenso de tramo dependería de la evaluación del desempeño (informe del jefe: informe discrecional del superior jerárquico que puede bloquear dicho ascenso por el simple hecho de no caerle bien: “Tú sí, él no”) y de superar los itinerarios formativos. **Este modelo supondría acabar con la carrera horizontal ya que un funcionario podría jubilarse en el mismo nivel de entrada.** La única opción que ofrece la AEAT para reconocer la experiencia (antigüedad) para poder subir de nivel o de tramo es mediante concursos. Y dichos concursos, además de ser más restrictivos en cuanto a requisitos (2 años para participar, méritos concretos diseñados “ad hoc” para “amiguetes”), no garantizan la mochila retributiva de cada funcionario en su carrera. Es decir, convierten la carrera horizontal en una carrera vertical a la baja, acabando con la garantía de ascenso retributivo vinculado al reconocimiento de la experiencia y el conocimiento acumulados en el tiempo. Como decíamos anteriormente, volveríamos a la “ingeniería concursal” de antes de 2004: “para llevar al bicho a su nicho, se debe crear el nicho para llevar al bicho” Enchufismo puro y duro.
- **ITINERARIOS FORMATIVOS:** Pretenden convertir la carrera horizontal en una oposición permanente con exámenes, sin garantizar el acceso universal y que dicha realización sea reconocida como tiempo de trabajo y suponga el cumplimiento de objetivos (productividad).
- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Pretenden retrotraernos a antes de los acuerdos de reclasificación de 2004 cuando un jefe de turno perjudicaba la participación en los concursos de provisión de puestos a los funcionarios, bien porque les hacían el trabajo muy bien (y no lo querían perder), o bien porque no le caían bien.
- **PANELES:** Pretenden acabar con ellos para sustituirlos por concursos de facto. Quieren aumentar el requisito de participación desde los 12 meses hasta los 24 meses (como los concursos), impedir la participación de todos los adjudicatarios para el siguiente panel en la misma provincia, y cambiar la baremación en función desde donde se participe. Argumentan que así se cubrirían las necesidades organizativas en ámbitos deficitarios. Claro, en lugar de pagar mejores retribuciones en los ámbitos o áreas deficitarias pretenden secuestrar al personal en su primer destino entre 4 y 5 años, como mínimo, en ciudades caras donde no se puede ni alquilar una habitación con las actuales retribuciones mientras que a determinados delegados especiales se les sigue permitiendo ocupar viviendas y garajes en espacios públicos a cargo del contribuyente.
- **PROMOCIÓN INTERNA:** La AEAT pretende castigar la promoción interna de su personal exiliándolo a la otra punta del país. Pretenden eliminar la reserva de localidad/provincia en lugar de ampliarlo al A1, de buscar soluciones organizativas (como acabar con la centralización de las tareas en Madrid o Barcelona para distribuir más plazas en todo el territorio), o buscar soluciones mediante el teletrabajo. En lugar de fomentar la promoción interna van en contra de la normativa en materia de igualdad y conciliación.

A nuestro entender, los actuales gestores tienen una idea bien clara de la carrera profesional. Convertir las condiciones del empleo público del siglo XXI en un cortijo particular, corporativista y sumiso. Pretenden acabar con el único instrumento con el que cuentan los trabajadores, los sindicatos, para convertirlo en meras comparsas de las voluntades del partido de turno, de la “élite” de turno, del “jefe de turno” Es decir, convertir a la AEAT y la función pública en un besamanos propio de épocas decimonónicas.

SIAT nació como un sindicato serio, reivindicativo y negociador para acabar con estas prácticas. Mientras mantengamos la confianza mayoritaria de los empleados públicos de los AEAT, sin exclusiones, ni clasismos ni clichés, seguiremos defendiendo el modelo de relaciones laborales que tantos buenos resultados hemos obtenido en la AEAT a pesar de las circunstancias. No permitiremos que los mediocres campen a sus anchas. Por eso, desde SIAT, nos estamos planteando acudir al amparo de los tribunales de justicia para hacer valer la legalidad del Acuerdo de carrera de 2007 y, por ende, de las reclasificaciones pendientes a todo el personal desde septiembre de 2019.

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

Información disponible en <https://sindicatosiat.com/>; Canal de SIAT en Telegram; X (Twitter) y en el BLOG de SIAT en la AEAT

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

¡Un sindicalismo diferente es posible!