

SINDICATO AGENCIA TRIBUTARIA

## **PROPUESTA DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y PROFESIONAL. PERSONAL LABORAL**

Con la firma del acuerdo de fecha 14 de noviembre de 2007 de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (Agencia Tributaria) y las Organizaciones Sindicales CCOO, SIAT-USO, UGT, CSI-CSIF, CIG y ELA sobre el desarrollo de la carrera profesional y administrativa de su personal, y tal como se refleja en la introducción del mismo, los firmantes perseguían desarrollar las líneas básicas de la carrera profesional y administrativa de todos sus empleados, incluido, como no podía ser de otra manera, al personal laboral; coincidiendo las partes en la necesidad de avanzar en la definición de las líneas fundamentales de un sistema de carrera que mejore las expectativas de progresión profesional de sus empleados, estando las mismas de acuerdo, en que la motivación y satisfacción profesional de los trabajadores dependen en gran medida de que conozcan sus posibilidades de mejora profesional, y que éstas se articulen a través de mecanismos que introduzcan elementos de certeza y transparencia en la carrera, de manera que se conjuguen adecuadamente las necesidades de la organización y el reconocimiento de la experiencia y el esfuerzo profesional de los trabajadores. Por tal motivo el acuerdo también contempla los principios orientadores de la promoción interna profesional, y que ha de tener como finalidad principal favorecer la progresión en la carrera profesional, incentivando una mayor participación del personal en los procesos selectivos de promoción.

En relación con el personal laboral el acuerdo de 14 de noviembre de 2007 recoge textualmente *“En lo que respecta al personal laboral, y sin perjuicio del diferente régimen jurídico de este personal y el personal funcionario, la Agencia Tributaria y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo entienden que ha de realizarse un análisis de la clasificación profesional y de las retribuciones del personal laboral que conduzca a una reordenación y simplificación de las categorías profesionales, y al mismo tiempo permitan avanzar en el objetivo de un mejor equilibrio retributivo de ambos colectivos.*

La Agencia Tributaria y las Organizaciones Sindicales convienen que, en un plazo de quince días contados desde la firma del Acuerdo, se traslade a la Comisión Negociadora del IV Convenio del personal laboral la necesidad de que se traten tales aspectos, en el marco de la disposición adicional 5ª de dicho convenio.

De otra parte, se adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo regulado en el artículo 12 del Real Decreto de OEP para 2007”.

Como consecuencia de todo lo anterior, y para la consecución de los objetivos marcados, la Unión General de Trabajadores formula las siguientes propuestas en relación con el personal laboral de la Agencia Tributaria:

### **1- PLAZO PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS Y EFECTOS DE LAS MISMAS:**

Las medidas que se adopten y sean acordadas serán tomadas a la mayor brevedad posible, teniendo en cualquier caso, efectos retroactivos a fecha **uno de septiembre de 2007**.

### **2- COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL:**

A fin de conseguir para el personal laboral un equivalente a la carrera administrativa horizontal del personal funcionario establecida en el acuerdo de 14.11.07, se implantará para el personal laboral un complemento que se denominará **“complemento de carrera profesional”**. Dicho complemento será percibido por todo el personal laboral de acuerdo con lo establecido a continuación.

Para la aplicación de dicho complemento se procederá a la agrupación de los puestos de trabajo por grupos de clasificación y sus diferentes posiciones retributivas de manera que en cada grupo de clasificación se constituyen determinadas posiciones retributivas de carrera (en adelante tramos de carrera).

Estos tramos se ordenan de manera gradual respecto de la complejidad de las tareas, su dificultad técnica y de la supervisión que requieran.

El número de tramos será de un tramo inicial o de “ingreso” y seis tramos de carrera.

Los tiempos de prestación de servicios en cada tramo serán:

- De un año para pasar de la posición retributiva “inicial o de ingreso” al tramo 1º
- De cuatro años para pasar del tramo 1º al tramo 2º
- De cinco años para pasar del tramo 2º al tramo 3º
- De cinco años para pasar del tramo 3º al tramo 4º
- De cinco años para pasar del tramo 4º al tramo 5º
- De cuatro años para pasar del tramo 5º al tramo 6º

Para cambiar de tramo se valorará: la antigüedad (tiempo de prestación de servicios en cada tramo), la evaluación del desempeño y la formación (necesaria realización de determinados cursos obligatorios). El ascenso a tramos superiores implica un contenido de los puestos con mayor requerimiento de experiencia y conocimientos profesionales.

La antigüedad como requisito de permanencia por tramos se modulará con evaluaciones del desempeño y con acciones formativas, previa negociación con las Organizaciones Sindicales.

El complemento de carrera profesional será compatible con la percepción de cualquier otro complemento establecido vinculado o no al puesto de trabajo desarrollado (de armonización retributiva, personal de antigüedad, personal de clasificación, personal de integración, personal transitorio, personal no absorbible y cualquier complemento de puesto de trabajo, así como los complementos de cantidad-calidad).

El complemento de carrera profesional tendrá las siguientes posiciones retributivas en valores de 01.09.07, de acuerdo con los diferentes grupos y tramos:

TRAMO	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V
6	a determinar	16.993,66	6.838,88	4.517,82	a determinar
5	a determinar	14.865,14	5.613,75	3.524,36	a determinar
4	23.096,17	11.208,39	3.606,87	2.696,07	a determinar
3	20.839,72	9.295,46	3.575,00	2.043,62	a determinar
2	17.237,31	7.677,28	2.523,65	1.450,93	a determinar
1	13.382,12	5.423,62	1.822,89	949,70	a determinar
0	11.469,71	2.388,46	852,79	108,28	a determinar

### 3- APLICACIÓN INICIAL Y TRANSITORIA DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL:

1º.- La aplicación inicial y transitoria del complemento de carrera profesional sólo afectará a las posiciones retributivas (tramos) del Anexo A) comprendidas entre la "inicial" o "de ingreso" y la posición quinta, incluidas ambas.

2º.- Los puestos de trabajo tendrán asignado un tramo inicial conforme a la siguiente regla: Para la asignación al tramo inicial se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en los grupos correspondientes, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Dos años o menos de antigüedad.....tramo 0.
- Más de dos años y menos de seis años de antigüedad.....tramo 1.
- Seis años o más y menos de doce años.....tramo 2.
- Doce años o más y menos de dieciocho años.....tramo 3.
- Dieciocho años o más y menos de veinticuatro años.....tramo 4.
- Veinticuatro años o más .....tramo 5.

Para el cálculo del tramo por antigüedad se tomará como base el 100 por ciento del periodo de prestación de servicios en el respectivo grupo de clasificación del trabajador que ocupa el puesto (incluidos los casos en los que se haya accedido por integración en virtud de disposiciones normativas, así como por procesos de promoción horizontal), y el 50 por ciento en el grupo anterior. La fecha de referencia para dicho cálculo será el 14 de noviembre de 2007.

No obstante lo anterior para los grupos 3 y 4, en que existen dos subgrupos, en ningún caso el trabajador que desempeñe un puesto correspondiente al subgrupo superior podrá partir de un tramo inferior al 4.

#### **4- FORMACIÓN**

La formación será un pilar básico y fundamental en el desarrollo de la carrera profesional para el personal laboral, sirviendo como base para el ascenso a los distintos tramos dentro de cada grupo, para poder pasar de un área a otra y para poder promocionarse de un grupo a otro.

#### **5- PROMOCIÓN INTERNA**

UGT considera que la promoción interna es un elemento prioritario en la carrera profesional del personal laboral. Por tal motivo se deberá abordar la revisión del modelo, de acuerdo con los siguientes principios:

1º.- El acceso por promoción interna en los procesos selectivos gestionados por la Agencia Tributaria se articulará a través del sistema de concurso oposición.

2º.- En estos procesos de promoción interna se excluirán de las pruebas exigidas en las respectivas convocatorias aquellas materias cuyo conocimiento se haya exigido en las de ingreso al cuerpo o escala de origen.

3º.- Los participantes en los procesos de promoción gestionados por la Agencia Tributaria, estarán con carácter general exentos de aquellas pruebas que hubieran superado en los dos procesos selectivos anteriores de acceso al Grupo al que promocionan, de las mismas características. Así mismo se planteará una reducción de materias para trabajadores de una determinada antigüedad.

4º.- Los trabajadores que promocionen a un Grupo superior y que estén destinados en la Agencia Tributaria mantendrán, al menos, las mismas retribuciones que vinieran percibiendo en el Grupo de origen.

En los supuestos de acceso a Grupos 3 y 4, el trabajador que acceda al nuevo Grupo podrá permanecer voluntariamente en su localidad de destino actual. En los supuestos de acceso al Grupo 2, en aquellos casos en los que así lo aconsejen las necesidades de la organización, la Agencia Tributaria podrá determinar que el trabajador permanezca en su localidad de destino o bien ser destinado a otro puesto en el mismo ámbito provincial en el que estuviera prestando servicios.

Se garantizará que todos los años se convoquen, como mínimo, 25 plazas de promoción interna para el personal laboral, que serán consensuadas y distribuidas en la CPVIE; independientemente de lo que este establecido por convenio.

La promoción para el personal laboral se realizará en las mismas condiciones que las establecidas para el personal funcionario, con el cumplimiento de los requisitos de titulación requeridos en las correspondientes convocatorias. Se garantizará una promoción **mixta** que abarque el propio ámbito laboral (promoción interna), así como el acceso al ámbito funcional, que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público preve, siempre que la convocatoria permita el antes mencionado acceso a los cuerpos funcionariales.

#### **6- CAMBIO DE ÁREA**

Se posibilitará dentro del mismo Grupo el acceso a otras áreas funcionales (oficios y especialidades, administrativa y gestión de tributos y vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales), a través de la superación de los cursos de formación pertinentes, y siempre que, en su caso, se esté en posesión de la titulación necesaria para el desempeño del nuevo puesto.

#### **7- SIMPLIFICACIÓN DEL NÚMERO ACTUAL DE CATEGORÍAS**

Se tenderá a reducir el número actual de categorías en cada área, de tal manera que las actuales pasen a las que a continuación se indican:

##### **VIGILANCIA DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

##### **CATEGORÍAS EXISTENTES:**

TITULADO SUPERIOR (PSICÓLOGO)  
TITULADO SUPERIOR (MÉDICO)  
DIPLOMADO UNIVERSITARIO (ATS-DUE)

##### **CATEGORÍAS NUEVAS:**

TITULADO SUPERIOR (PSICÓLOGO) (GRUPO 1)  
TITULADO SUPERIOR (MÉDICO) (GRUPO 1)  
DIPLOMADO UNIVERSITARIO (ATS-DUE) (GRUPO 2)

En la categoría de Titulado superior se encuadrarán también a los jefes de seguridad.

## OFICIOS Y ESPECIALIDADES

### CATEGORIAS EXISTENTES:

ENCARGADO  
OFICIAL 1º MAQUINA REPROGRAFIA  
ANALISTA LABORATORIO  
OFICIAL 1º OFICIOS  
CAPATAZ ADUANAS  
OFICIAL 2º MAQUINAS REPROGRAFIA  
OFICIAL 2º OFICIOS  
ARRUMBADOR  
AYUDANTE MANTENIMIENTO  
MOZO  
AUXILIAR DE LIMPIEZA

### CATEGORIAS NUEVAS:

OFICIAL 1ª (GRUPO 3)  
OFICIAL 2ª (GRUPO 4)  
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO (GRUPO 5)

En la categoría de oficial de 1ª se encuadrarán el encargado, el oficial 1º maquina reprografia, analista laboratorio, oficial 1º oficios y capataz aduanas.

En la categoría de oficial de 2ª se encuadrarán oficial 2º maquinas reprografia, oficial 2ª oficios y arrumbador.

En la categoría de ayudante de mantenimiento se encuadrarán ayudante de mantenimiento, mozo y auxiliar de limpieza.

## ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DE TRIBUTOS

### CATEGORIAS EXISTENTES:

TITULADO SUPERIOR  
ANALISTA DE APLICACIONES  
GESTOR DE SISTEMAS  
JEFE EJECUTIVO  
JEFE ADMINISTRATIVO  
TÉCNICO AUXILIAR INFORMÁTICO  
PROGRAMADOR  
JEFE DE SEGURIDAD  
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO  
AGENTE EJECUTIVO  
AGENTE TRIBUTARIO  
OPERADOR DE ORDENADOR  
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO  
OPERADOR DE TERMINAL  
AGENTE AYUDANTE  
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN E INFORM.  
TELEFONISTA  
AUXILIAR DE RECAUDACIÓN  
COORDINADOR PERSONAL SUBALTERNO  
VIGILANTE  
ORDENANZA  
VIGILANTE DIURNO, NOCTURNO ROTATIVO

### CATEGORIAS NUEVAS:

TITULADO SUPERIOR (GRUPO 1)  
TITULADO MEDIO (GRUPO 2)  
AGENTES TRIBUTARIOS (GRUPO 3)  
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO (GRUPO 3)  
AUXILIAR (GRUPO 4)  
ORDENANZA (GRUPO 5)

En la categoría de titulado superior se encuadrarán el titulado superior.

En la categoría de titulado medio se encuadrarán el analista de aplicaciones y el gestor de sistemas.

En la categoría de agentes tributarios se encuadrarán el jefe ejecutivo, el agente ejecutivo y el agente tributario.

En la categoría de oficial 1ª administrativo se encuadrarán el jefe administrativo, el técnico auxiliar informático, el programador, el jefe de seguridad, el oficial 1ª administrativo y el operador ordenador

En la categoría de auxiliar se encuadrarán el oficial 2ª administrativo, el operador de terminal, el agente ayudante, el auxiliar de administración e información, el telefonista, el auxiliar recaudación, el coordinador personal subalterno y el vigilante.

En la categoría de ordenanza se encuadrarán el ordenanza y el vigilante diurno, nocturno rotativo.