



**PLAN DE RECUPERACIÓN,
TRANSFORMACIÓN Y
RESILIENCIA**



**PROPUESTAS PARA LA
ACTUALIZACIÓN Y ADAPTACIÓN DEL
ACUERDO DE CARRERA DE LA AEAT**

**PROPUESTAS PARA LA
ADAPTACIÓN Y
MODERNIZACIÓN DEL
ACUERDO DE CARRERA
PROFESIONAL DE 2007 AL
PLAN DE RECUPERACIÓN,
TRANSFORMACIÓN Y
RESILIENCIA.**

ÍNDICE

ENTORNO NORMATIVO

Pág.- 4

ENTORNO AEAT

Pág.- 8

PROPUESTAS

- | | | |
|----|---|----------|
| 1 | ÁMBITO DEL ACUERDO | Pág.- 15 |
| 2 | INCREMENTO DEL NÚMERO DE TRAMOS DE CARRERA HORIZONTAL DEL ACUERDO | Pág.- 16 |
| 3 | SUBIDA AUTOMÁTICA DE TRAMOS | Pág.- 19 |
| 4 | NUEVO CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD | Pág.- 22 |
| 5 | EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | Pág.- 25 |
| 6 | DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE CARRERA VERTICAL | Pág.- 27 |
| 7 | SELECCIÓN DE PERSONAL. | Pág.- 28 |
| 8 | PROMOCIÓN INTERNA | Pág.- 32 |
| 9 | FORMACIÓN | Pág.- 34 |
| 10 | REFORZAMIENTO DEL ACUERDO DE MOVILIDAD | Pág.- 38 |
| 11 | IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO | Pág.- 39 |
| 12 | IMPLANTACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA | Pág.- 40 |
| 13 | PERSONAL LABORAL | Pág.- 41 |
| 14 | RETRIBUCIONES | Pág.- 45 |
| 15 | PRODUCTIVIDAD | Pág.- 48 |

ANEXO

- | | |
|-------------------------------------|----------|
| RESUMEN DE LOS COMPONENTES 11-19-27 | Pág.- 51 |
|-------------------------------------|----------|

ENTORNO NORMATIVO

“La irrupción de la pandemia del COVID-19 a principios de 2020 ha tenido un fuerte impacto sobre la economía española, poniendo fin a más de cinco años de crecimiento y llevando a una caída de actividad particularmente intensa en aquellos sectores más afectados por la reducción de demanda y las restricciones a la movilidad.

La red de seguridad desplegada desde el primer momento, mediante una importante inyección de recursos públicos para sostener el tejido productivo, el empleo y las rentas de las familias han permitido mitigar el impacto económico y social, pero sin embargo, las medidas de apoyo a las empresas y las familias no son suficientes para recuperar a corto plazo el nivel de producción y volver a medio plazo a la senda de inversión y crecimiento potenciales previos a la pandemia.

Todo ello hace imprescindible y urgente poner en marcha este plan de inversiones y reformas con un triple objetivo: apoyar a corto plazo la recuperación tras la crisis sanitaria, impulsar a medio plazo un proceso de transformación estructural, y llevar a largo plazo a un desarrollo más sostenible y resiliente desde el punto de vista económico-financiero, social, territorial y medioambiental

En este contexto, los nuevos instrumentos comunitarios de financiación Next Generation EU proporcionan una ocasión extraordinaria para desplegar este Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y contrarrestar así el impacto de la pandemia sobre la inversión y la actividad económica. También para impulsar la recuperación y abordar una modernización de la economía española, comparable a la que supuso la incorporación a la UE en 1986, que permita retomar la senda de progreso y prosperidad lograda durante las siguientes décadas

En efecto, estos nuevos mecanismos proporcionarán a España hasta 140.000 millones de euros en transferencias y créditos en el periodo 2021-2026, que se unirán al resto de instrumentos previstos en el Marco Financiero Plurianual para impulsar inversiones y reformas en los ámbitos prioritarios a nivel europeo.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, recoge una importante agenda de inversiones y reformas estructurales, que se interrelacionan y retroalimentan para lograr cuatro objetivos transversales: avanzar hacia una España más verde, más digital, más cohesionada desde el punto de vista social y territorial, y más igualitaria.

Como decimos, cuatro Ejes fundamentales que orientan las diez políticas Palanca que, determinan la evolución futura del país, a través de treinta Componentes que permiten articular los programas coherentes de inversiones y reformas del Plan.”

Esta primera introducción seguro que nos suena a todos, pues no es un resumen, sino una transcripción de la Introducción del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**. Un Plan que, a pesar de las actuales circunstancias bélicas y las consecuencias que pueda acarrear en el futuro inmediato y a medio o largo plazo, nos compromete en prácticamente todos los ámbitos a la elaboración y ejecución de una serie de reformas para poder acceder a los más de 140.000 millones de euros de inversión pública hasta el año 2026.

Pero debemos tener en cuenta que hay una fuerte concentración de las inversiones y reformas en la primera fase del plan Next Generation EU, que cubre el periodo 2021-2023, lo que significa que ya estamos en la mitad de esa primera fase y debemos redoblar los esfuerzos para aprovechar la ocasión, exprimiendo el Diálogo Social para alcanzar acuerdos que permitan que nuestra organización sea un pilar fundamental a la hora de conseguir los recursos económicos necesarios para poder financiar las medidas recogidas en el Plan y aquellas otras que deban perdurar en el tiempo, pues el mantenimiento de la sostenibilidad financiera a medio plazo requerirá, cuando se recupere un crecimiento lo suficientemente vigoroso, retomar la senda de reducción de los desequilibrios fiscales, sin poner con ello en riesgo la continuidad de las inversiones necesarias para que dicho crecimiento sea sostenible, mediante la Recuperación, la Transformación y Resiliencia de la economía española.

Como organización fundamental del Estado nos encontramos incluidos, en esta vorágine de reformas y planes, dentro de las **políticas palanca** y los **componentes** asociados a las mismas:

IV. – “Una Administración para el siglo XXI”.

11 - “Modernización de las Administraciones Públicas”.

VII. – “Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades”.

19 - “Plan Nacional de Competencias Digitales (digital skills)”

X. – “Modernización del sistema fiscal para un crecimiento inclusivo y sostenible”.

27 – “Medidas y actuaciones de prevención y lucha contra el fraude fiscal”

Estas políticas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, están así mismo alineadas directamente con dos de las siete iniciativas emblemáticas (*Flagship Initiatives*) de la Comisión Europea en la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible 2021 (*Annual Sustainable Growth Strategy 2021*):

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**

5.- MODERNIZACIÓN

(MODERNISE)”

La modernización de la Administración y su adaptación a la realidad del siglo XXI pasa necesariamente por su digitalización, que en un gran número de organismos está en proceso de implantación.

La AEAT puede servir como ejemplo de eficacia y eficiencia en la implantación de la digitalización, pues llevamos años desarrollando procedimientos y metodologías que, teniendo todavía muchos objetivos por alcanzar, nos sitúan por delante de otros organismos como Sanidad, Justicia, Servicio Público de Empleo o Servicio Exterior, que precisan de planes de implantación urgentes.

Esta política bandera de la Comisión Europea tiene como objetivo prioritario, entre otros:

- **Una Administración orientada al ciudadano, proporcionándoles unos servicios públicos digitales y accesibles tanto a los ciudadanos como a las empresas.**

La implantación de las Administraciones de atención Digital Integral (ADI's) en la AEAT han sido un primer paso en este sentido

Esta Bandera (Flagship), pretende desarrollarse a través del **componente 11**, en el que se incluyen numerosas actuaciones para la digitalización de las Administraciones Públicas, permitiendo su modernización, la disponibilidad en cualquier circunstancia, facilitando la adecuación de las modalidades de trabajo y la coordinación reforzada entre los distintos niveles de gobierno, incluyendo como uno de los objetivos prioritarios la formación de **150.000 trabajadores públicos habilitados para el Teletrabajo** y poner a disposición del conjunto de la ciudadanía la **Administración del Siglo XXI - digital, eficiente y más accesible.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**

7.- RECICLAJE Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL (RESKILL Y UPSKILL)

El refuerzo del capital humano, como base para la creación de empleo de calidad y para la inclusión social es otro de los pilares del Plan de Recuperación.

El Plan Nacional de Competencias Digitales (digital skills) tiene por objetivo garantizar la formación en competencias digitales al 80% de la población, la inclusión digital, y avanzar en el desarrollo de competencias básicas de la ciudadanía para que todas las personas puedan comunicarse, comprar, realizar transacciones o relacionarse con las Administraciones utilizando las tecnologías digitales con autonomía y suficiencia.

Para ello, el **componente 19** incluye actuaciones como el desarrollo de una red de centros de apoyo a la formación digital, acciones específicas de inclusión digital, un programa de fomento de la capacitación digital de las mujeres y de vocaciones científico-tecnológicas en la escuela, la recualificación (upskilling y reskilling) para personas empleadas y desempleadas, formación en competencias digitales para pymes y la adaptación de la oferta formativa de Formación Profesional existente y el diseño de nuevas especialidades que permitan adquirir competencias digitales avanzadas, e impulsar un programa de atracción y retención de talento en el ámbito digital.

Con un objetivo claro, como es la formación en competencias digitales a lo largo de toda la vida laboral (implantación de itinerarios formativos), de manera que se disponga en todo momento de personas empleadas debidamente formadas técnica y digitalmente, que también les permita en un primer momento el acceso a mejores oportunidades profesionales, y posteriormente unido al objetivo de retención de talento, permita planificar un relevo generacional eficiente y no traumático aprovechando las sinergias generadas en este proceso.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Administraciones Públicas

COMPONENTE - 19

- Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)

COMPONENTE - 27

- Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.

ENTORNO AEAT

La Agencia Tributaria fue creada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1991 (Ley 31/1990), de 27 de diciembre de 1990. Y se constituyó efectivamente el 1 de enero de 1992, momento en el que se transfirieron un significativo número de efectivos del por entonces Ministerio de Hacienda y a partir de ese momento fue incrementando su plantilla mediante sustanciales Ofertas de Empleo Público, lo que provocó una configuración de la plantilla con dos colectivos claramente diferenciados en cuanto a sus tramos de edad y sus antigüedades, por un lado, aquellos que provenían del Ministerio, que aportaron experiencia y por el otro, los de nuevo ingreso que aportaron juventud.

Este último y numeroso grupo, configuró una plantilla con una reducida dispersión de edades entre sus efectivos, al incorporarse de manera poco escalonada.

Esta configuración no supuso problema alguno en aquellos momentos y no debería haberlos provocado si la planificación de los Recursos Humanos de la Agencia Tributaria no se hubiera visto afectada por los recortes derivados de las crisis sufridas.

El paso de los años ha supuesto la jubilación de la mayoría de los efectivos del primero de los grupos mencionados, algo mayores que el resto y que a duras penas han podido ser reemplazados con personal de nuevo ingreso, pues la implantación de criterios restrictivos en las tasas de reposición de efectivos ha supuesto la minoración de la plantilla en más del 10 % en algunos momentos. En la tabla siguiente se visualiza la evolución de la plantilla de la AEAT durante el periodo 2006 a 2020:

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

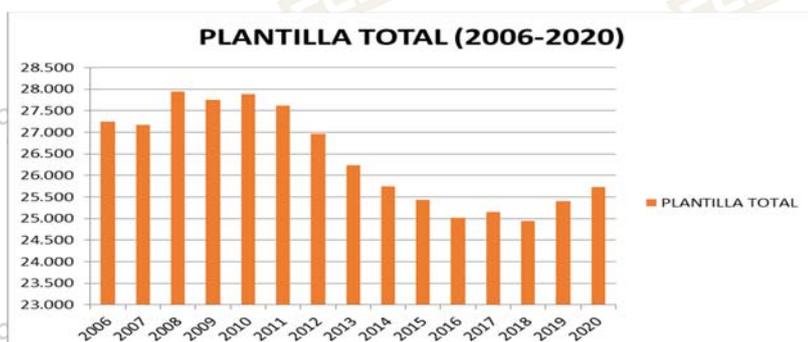
- Modernización de las Administraciones Públicas

COMPONENTE - 19

- Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)

COMPONENTE - 27

- Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.



(*) Fuente AEAT

El paso de los años, con Ofertas de Empleo muy restringidas, también ha provocado, inevitablemente, un incremento de la edad media de la plantilla, lo que nos sitúa en un escenario cuando menos preocupante de aquí a unos pocos años.

El **componente 27** “Medidas y actuaciones de prevención y lucha contra el fraude fiscal”, incluye una serie de reformas centradas en el refuerzo de la prevención y la lucha contra el fraude. Y para lograr estos objetivos es necesario incrementar la plantilla de la Agencia Tributaria.

Por otro lado, el Plan Estratégico 2020-2023 de la AEAT también hace referencia a la reducción de la plantilla como consecuencia de la crisis económica, a la elevada edad media de la plantilla y el previsible escenario de jubilaciones en los próximos años y a que la plantilla actual, en términos comparativos homogeneizados, es algo reducida respecto de las plantillas de las administraciones tributarias de los países de la OCDE y de los grandes países de la Unión Europea.

Por ello, la Agencia Tributaria se plantea la recuperación progresiva de la cifra de empleados de los que disponía antes de la crisis económica, llevando a cabo un proceso de recuperación de una plantilla lo más próxima a las dotaciones que han sido habituales durante toda su historia, alcanzando máximos en el entorno de los 28.000.

La situación global hace que nos encontremos en un contexto complicado, puesto que la incertidumbre laboral y social, unida a los cambios laborales inaplazables derivados de la situación de pandemia vivida durante estos 2 últimos años, y que aún soportamos, hace que el subconsciente de las trabajadoras y trabajadores de la AEAT, al igual que los del resto de las Administraciones Públicas, los induzca a plantearse acceder de manera precipitada a su jubilación.

Estamos hablando de un colectivo del que un alto porcentaje está muy próximo a llegar a los 60 años, o ya los ha alcanzado, y con antigüedades en la mayoría de los casos superiores a las exigidas para poder acceder a la jubilación percibiendo el 100% de la que les corresponda.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

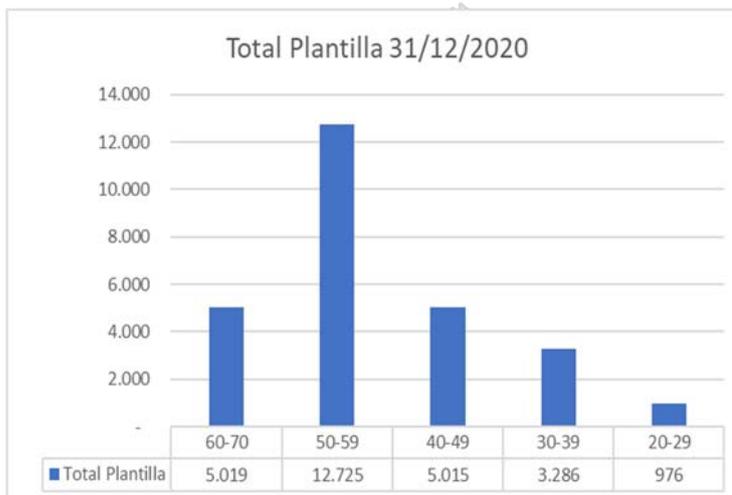
COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**

Esta decisión no es muy difícil de tomar sobre todo en los grupos inferiores, los más numerosos, al percibir unas retribuciones considerablemente más bajas a las del resto y por tanto suponer una menor reducción de ingresos en el paso de la situación de activo a la de jubilación.



(*) Fuente AEAT

Aunque este problema es temporal -*puesto que las modificaciones introducidas en 2011, con el bloqueo de nuevas incorporaciones al Régimen de Clases Pasivas, ha supuesto, en la práctica, que los nuevos efectivos no puedan acceder de manera anticipada a la jubilación, lo que nos dará margen para reestructurar la plantilla en cuanto al número de efectivos en el futuro*-, la realidad es la que es y el problema presente precisa de actuaciones inmediatas si queremos cumplir con los compromisos adquiridos y sobre todo, si queremos seguir siendo el pilar fundamental del Estado del Bienestar en nuestro país, puesto que la recaudación de impuestos debe ser incremental y no puede estar sometida a incontroladas reducciones por la falta de efectivos o la bajada de efectividad o eficiencia derivadas de precipitados procesos de renovación en nuestra plantilla.

Por otro lado, debemos prestar atención a situaciones que se nos han presentado en las Ofertas de Empleo de Personal de Cuerpos Generales recientemente, pues se puede observar, cómo las nuevas promociones no optan por la AEAT como primeras opciones.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Administraciones Públicas

COMPONENTE - 19

- Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)

COMPONENTE - 27

- Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.

Elo es debido, precisamente a uno de los problemas derivados de la configuración de la Administración General del Estado en el resto de ámbitos donde, debido al bloqueo existente, a la falta de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, y a la falta de implantación de un modelo de Carrera Profesional –*similar o diferente al de la Agencia Tributaria*– el modelo predominante en el resto de Ministerios sigue siendo el de los años 80 del siglo pasado, donde los puestos con niveles medios y altos se cubren frecuentemente mediante Comisiones de Servicios, lógicamente sin publicidad previa, hechos que provocan situaciones no deseadas cuando se asignan esos puestos a personas con menor antigüedad y/o experiencia que otros posibles interesados, generando, de paso, profesionales de fidelidad puramente personalistas.

Por lo que, los nuevos aprobados ante la expectativa de obtener un puesto con un nivel alto en un corto espacio de tiempo, optan por puestos en otros Organismos, aunque a la larga tengan peores expectativas.

Las necesidades son grandes y en los próximos años estamos seguros que habrá un número importante de plazas de nuevo ingreso tanto para puestos adscritos a la Agencia Tributaria como para puestos de Cuerpos Generales que también son necesarios en nuestra organización. Por ello, no podemos dejar pasar esta oportunidad de captar talento y para ello, hemos de ofertar unas condiciones laborales y económicas más atractivas, tanto a largo plazo como desde el primer momento.

A estos efectos, en el Plan Anual Normativo del ejercicio 2022 aprobado por el Gobierno, se prevé la aprobación de una **Ley de Función Pública** que despliegue todo el potencial del Estatuto Básico del Empleado Público en torno a 4 ejes, uno de los cuales es la:

- **REGULACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL VERTICAL Y HORIZONTAL Y DE LA FORMACIÓN**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Administraciones Públicas

COMPONENTE - 19

- Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)

COMPONENTE - 27

- Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.

Como TOD@S sabemos, la Agencia Tributaria tiene implantado un sistema de Carrera Profesional desde 2007, sin desarrollar completamente por la necesidad de aprobar un modelo de Evaluación del Desempeño.

Asimismo, hay que aplicar en la Agencia Tributaria el Plan de Captación de Talento de la Administración General del Estado, para garantizar la incorporación de suficientes personas en la AEAT para reforzar la lucha contra el fraude fiscal y un mejor servicio público.

La garantía que proporciona el Acuerdo de Carrera Profesional de la AEAT, en cuanto a la posibilidad de ir alcanzando tramos superiores, se encuentra lastrada desde hace demasiado tiempo por la no aplicación en todos sus términos de lo que en él se establece, por lo que debemos desbloquear todos los aspectos del Acuerdo de Carrera.

No es factible continuar con esta parálisis, puesto que las circunstancias, como decimos, están variando y aspectos que en el pasado no tenían especial relevancia y que ahora se configuran como esenciales para una gran parte del colectivo –precisamente aquellos que han ingresado en los últimos años y los que previsiblemente ingresen en los próximos-.

La implantación de un sistema de **Evaluación del Desempeño** recogido en el artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y mantenida en sus mismos términos en el Texto Refundido de 2015, así como en el apartado 5º del Capítulo I, donde se define y desarrolla la “Carrera Administrativa Horizontal” del Acuerdo de Carrera Profesional y Administrativa del personal de la AEAT, junto con la implantación de unos **itinerarios formativos** que permitan modular adecuadamente la antigüedad como requisito de permanencia para el paso a un tramo superior, supondrá un cambio trascendental del modelo en cuanto a la perspectiva laboral de la plantilla y servirá de acicate para un incremento de la eficiencia y eficacia, lo que necesariamente redundará en una mejora en el cumplimiento de objetivos, proporcionándole al conjunto del Estado los recursos necesarios para afrontar con mayores garantías de éxito los retos que se nos presentan a corto y medio plazo.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Administraciones Públicas

COMPONENTE - 19

- Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)

COMPONENTE - 27

- Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.

Por todo lo anteriormente expuesto, entendemos que disponemos de los medios adecuados para afrontar un cambio en la política de Recursos Humanos de la Agencia Tributaria y por ello queremos plantear las siguientes líneas de actuación para la adaptación y modernización del Acuerdo de Carrera Profesional de la AEAT, adaptándolo al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que el Gobierno de España tiene comprometido para la recepción de los fondos Next Generation.

Lo que nos permitirá adoptar las medidas precisas para afrontar, en unas condiciones adecuadas, el proceso de renovación de efectivos que ineludiblemente debe llevar a cabo la Agencia Tributaria, proceso que ya ha iniciado en parte, pero que requiere de actuaciones inmediatas para poder desarrollarlo con garantías de éxito.

Siguiendo las líneas marcadas en el Preámbulo del Acuerdo de Carrera, mantenemos la necesidad de trabajar en la mejora de la motivación y satisfacción profesional de los trabajadores y trabajadoras y por ello, seguimos entendiendo que es preciso incrementar “**elementos de certeza, seguridad y transparencia en la Carrera Profesional**”, es decir, de **confianza**, algo que por ahora no hemos podido conseguir, debido a la crisis financiera, a la pandemia y también a cierta desidia a la hora de automatizar la aplicación del Acuerdo.

No podemos sentirnos satisfechos en modo alguno con el desarrollo que ha tenido durante estos años el Acuerdo de Carrera, pues si bien hemos de reconocer que el personal que se encontraba trabajando en la Agencia con anterioridad al momento de la firma, se encuentra, en general, en el Tramo de carrera que les corresponde, debido a las medidas adoptadas entre los años 2018 y 2019, no podemos decir lo mismo con el personal que se ha incorporado con posterioridad, y que como decimos, ya supone un porcentaje bastante significativo sobre el conjunto de la plantilla.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Administraciones Públicas

COMPONENTE - 19

- Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)

COMPONENTE - 27

- Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.

La confianza de la plantilla en el itinerario previsto de ascensos dentro de su carrera profesional, posibilitará cumplir lo establecido en el Preámbulo del Acuerdo de Carrera *“El diseño de un sistema de Carrera Profesional aumentará la motivación y satisfacción de los trabajadores y trabajadoras, lo que mejorará su implicación y el ejercicio de su actividad, redundando en una mayor eficacia de la Agencia Tributaria en el desarrollo de las competencias que tiene asignadas.”*

“En este marco, uno de los objetivos fundamentales de la Agencia Tributaria y de las Organizaciones Sindicales es la adecuación de los puestos de trabajo y de las retribuciones, de manera que se dé respuesta a las necesidades de la organización, y permita el desarrollo de la Carrera Profesional.”

Después de esta introducción, vamos a plantear una serie de modificaciones y/o reformas que entendemos son precisas para disponer de un instrumento adaptado a las necesidades actuales y futuras, incardinadas en las posibles reformas derivadas de las medidas adoptadas en relación con los Componentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia pues las mismas son un compromiso real del Gobierno de la Nación y deberían entenderse como de obligado cumplimiento, máxime en una organización como la AEAT, básica para el mantenimiento de la Administración Pública y del Estado del Bienestar.

CCOO como sindicato responsable y comprometido con las necesidades y obligaciones de nuestra organización, plantea estas medidas abiertamente, sin ninguna pretensión excluyente, más bien al contrario, abiertos a las aportaciones, sugerencias y modificaciones que, como siempre, fruto del trabajo conjunto del resto de las Organizaciones más representativas, han posibilitado la mejora de las condiciones sociales, laborales y económicas del conjunto de nuestra plantilla, pues somos conscientes que únicamente con el trabajo, la presión y el apoyo de todas las Organizaciones Sindicales podremos hacer mejor nuestro futuro y porque **QUEREMOS MÁS.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Administraciones Públicas

COMPONENTE - 19

- Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)

COMPONENTE - 27

- Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.

ÁMBITO DEL ACUERDO

En este sentido, entendemos la necesidad de abordar una modificación del apartado 1º del Capítulo I, en relación con el ámbito del Acuerdo, donde específicamente se recoge que:

“El Sistema de Carrera Horizontal se basa en la agrupación de los puestos de trabajo por subgrupos de clasificación (o en su caso, cuerpos o escalas), y sus diferentes posiciones retributivas (excluidos los puestos de libre designación y los de carrera vertical)”.

La instauración de un sistema de Carrera Profesional dentro de una organización debe tender a la universalización de su aplicación, por lo que no es comprensible la implantación de dos sistemas de carrera profesional dentro de una misma organización, como ocurre actualmente en la AEAT donde perviven dos Carreras Horizontales y ello es así por la exclusión de los puestos de Concurso del Subgrupo A1, a los que se ha provisto de una Carrera Horizontal paralela y más gravosa para ellos que la del resto de la plantilla, toda vez que, para cambiar de tramo es preciso la permanencia en el tramo anterior durante 6 años y obtener el puesto vía concurso.

Por ello, proponemos:

- **La inclusión y encuadramiento dentro del ámbito del Acuerdo de Carrera de todos los puestos de concurso, incluidos aquellos con la denominación de Inspector/a A-B-C-D y D+.**

PLAN DE
RECUPERACIÓN,
TRANSFORMACIÓN
Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

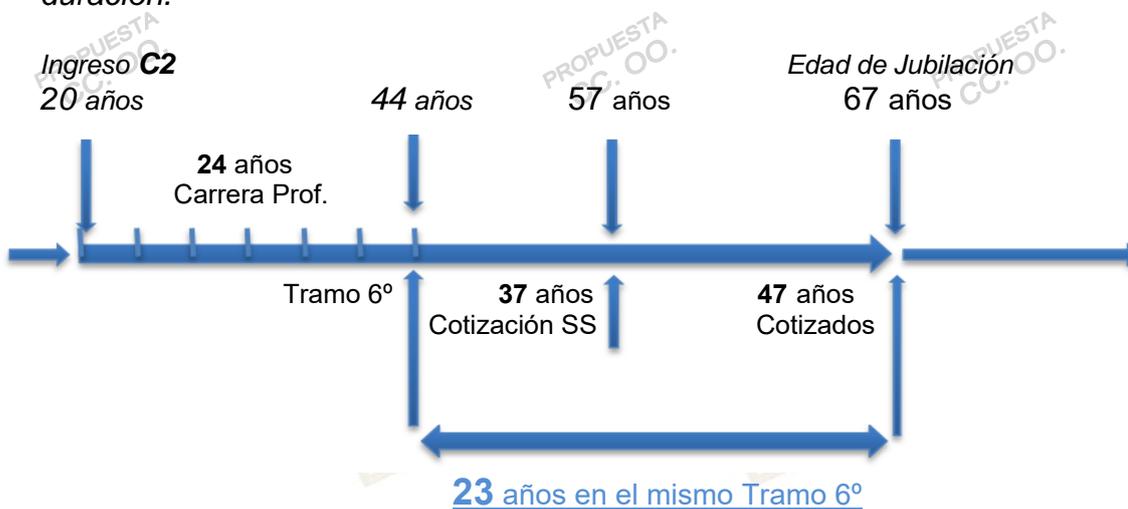
INCREMENTO DEL NÚMERO DE TRAMOS DE CARRERA HORIZONTAL DEL ACUERDO

Esta medida es imprescindible y lo será aún más, puesto que el Acuerdo de Carrera, hasta la fecha, configura un modelo de únicamente 24 años para alcanzar el Tramo máximo y por tanto se antoja a todas luces insuficiente.

Para el personal incluido en el régimen de Clases Pasivas es preciso cumplir el requisito de tener por lo menos 35 años de prestación de servicios para poder acceder al 100% de la pensión que le corresponda. Y para el personal acogido al régimen general de Seguridad Social este periodo de cotización se encuentra en fase de expansión hasta alcanzar los 37 años cotizados en el año 2027 para poder percibir el 100% de la pensión.

Por ello, entendemos que ha llegado el momento de iniciar un proceso de ampliación del número de Tramos para que el sistema de Carrera Profesional incremente la *“motivación”* y aumente el grado de *“satisfacción profesional al conjunto de las y los trabajadores”*,

Si vemos el siguiente gráfico podemos apreciar el desajuste y lo poco coherente que resulta un modelo de Carrera Profesional de tan reducida *duración*.



PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Administraciones Públicas

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal

3ª Actuación

- Plan de captación de talento de la AGE.

Sin duda es un ejemplo llevado al extremo, pero factible y no muy alejado de la realidad, que demuestra lo poco atractivo que resultará para las nuevas promociones, ya que supone muchos años sin ningún tipo de aliciente laboral, circunstancia esta no deseable por ninguna de las partes.

Este ejemplo, no podría darse en los subgrupos superiores, puesto que la edad de ingreso es ostensiblemente más alta, pero incluso retrasando la edad de ingreso unos 10 años, supondrá que los últimos 13 años no se tiene posibilidad alguna de mejora.

La necesidad de un incremento del número de Tramos de Carrera, permitirá abarcar la vida laboral de la práctica totalidad de la plantilla actual y/o futura, puesto que los requerimientos de titulación hacen muy difícil acumular más de 40 años de cotización.

Por un lado, debe suponer un aliciente para:

- Aquellos trabajadores que, encontrándose en el Tramo sexto de su subgrupo, no pueden todavía acceder a la jubilación.
- Aquellos que, encontrándose en el Tramo sexto de su subgrupo y puedan acceder a la jubilación decidan permanecer en activo. Con lo que ello supone de aprovechamiento para la organización en estos momentos de renovación, pues permitirá aprovechar las sinergias generadas al colaborar con el personal de nuevo ingreso y poder transmitir sus conocimientos y experiencia laboral.
- Para el personal de nuevo ingreso ante el que se abrirá un horizonte laboral más beneficioso.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Por otro lado:

- Permitirá encuadrar adecuadamente al colectivo de Inspectores de Concurso en los Tramos del subgrupo A1 y abrirles una auténtica Carrera Profesional dentro de la AEAT.

Por ello, proponemos:

Incrementar el número de Tramos de cada Subgrupo hasta un total de 8, más el tramo 0 inicial, pasando de los actuales 24 años, a 32 años de Carrera Profesional.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Administraciones Públicas

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal

3ª Actuación

- Plan de captación de talento de la AGE.

SUBIDA AUTOMÁTICA DE TRAMOS

La Agencia Tributaria debe estar en condiciones de ofrecer al conjunto de su plantilla, tanto al personal con más antigüedad, como a las nuevas incorporaciones e incluso a aquellos que puedan ser susceptibles de ingresar en un futuro inmediato, un modelo de Carrera Administrativa que aporte una garantía de **certeza** y **seguridad** lo suficientemente atractivo como para poder atraer a los mejores candidatos/as.

De nada sirve implantar un modelo de Carrera Profesional, si no existe ni el más mínimo atisbo de que este se va a cumplir. Una situación como la que llevamos viviendo en la AEAT desde el año 2010, fecha de la última reclasificación fruto del Acuerdo de Carrera de 2007, no es asumible en ninguna organización que quiera parecer responsable –*las medidas organizativas aplicadas en 2018 y 2019 a pesar de estar plenamente en sintonía con el Acuerdo de 2007, no pueden tenerse en cuenta como directamente relacionadas con el mismo*–.

En estos momentos, y siguiendo la línea argumental de estas propuestas, entendemos que encuadrada en la política **Palanca IV-“Una Administración para el siglo XXI”**-, del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, y concretamente en relación con el **Componente 11 –“Modernización de las Administraciones Públicas”**- dentro del objetivo estratégico 3º-“Reforma de las Administraciones Públicas” en relación al Empleo Público, se hace referencia a la necesidad de desarrollar políticas de reclutamiento y selección orientadas a la captación de talento y en ese sentido inciden la **Reforma C11.R1** en sus apartados 2º y 3º:

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

2º.- Refuerzo de las capacidades del empleo público.

Donde se recoge que se pretende la aprobación de una **Ley de Función Pública** que despliegue todo el potencial del Estatuto Básico del Empleado Público en torno a 4 ejes, uno de los cuales estaría en la **regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**, algo que la Agencia Tributaria tiene implantado desde el mes de noviembre de 2007, -solo unos meses después de la aprobación del Estatuto Básico (abril de 2007)-, pero como ya sabemos bloqueado desde el año 2010 y que ya es momento de garantizar su aplicación sucesiva.

3º.- Plan de captación del talento de la Administración General del Estado.

La Agencia Tributaria, fue en su momento un destino apetecible, sin embargo, estamos asistiendo repetidamente durante los últimos años a una disminución porcentual de aspirantes tanto a las plazas de Cuerpos y/o Especialidades Adscritas a la AEAT, como a la falta de candidatos que de Cuerpos Generales que elijan preferentemente la Agencia como primer destino y ello, viene motivado en gran parte por la falta de certeza en la aplicación de las medidas establecidas en el Acuerdo de Carrera y al bloqueo mantenido durante estos más de 12 años.

Será difícil para la Agencia Tributaria captar talento, si no dispone de una Carrera Profesional garantista que dé certeza y seguridad para desarrollar una vida laboral en la AEAT con mejores expectativas que en el resto de la Administración Pública.

Un Acuerdo de Carrera debe aportar un componente esencial a la plantilla:

GARANTÍAS.

El factor fundamental en cualquier organización es la certeza de que los Acuerdos se van a cumplir y que los compromisos adquiridos se respetan, lo que conducirá a un escenario de tranquilidad y confianza laboral que redundará en la mejora de la eficiencia y de la eficacia, facilitando el cumplimiento de los objetivos.

PLAN DE
RECUPERACIÓN,
TRANSFORMACIÓN
Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Para ello, como factor fundamental y determinante del éxito de estas medidas es preciso dotar a la organización de la autonomía suficiente para garantizar los compromisos adquiridos.

El sostenimiento de una situación como la mantenida desde el año 2010 no es asumible en modo alguno.

La Administración, no puede manejar la Carrera Profesional de las trabajadoras y trabajadores, reconocida como un DERECHO, a su antojo.

Por ello, proponemos:

- **Garantizar el automatismo de los saltos de tramo, tal y como viene recogido en el Acuerdo de Carrera de 2007 en su apartado V.- “Aplicación sucesiva de la Carrera Administrativa Horizontal”.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

NUEVO CÁMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD

La firma del Acuerdo de Carrera Profesional de la AEAT, ha sido un hito en la Administración Pública, por la rapidez con la que se suscribió. Recordar que el Estatuto Básico fue aprobado en abril de 2007 y en noviembre de ese mismo año, la Agencia Tributaria y las OOSS ya habíamos alcanzado un Acuerdo de Carrera Profesional.

El paso de los años y la experiencia han provocado algunas disfuncionalidades en el modelo y por ello, entendemos que ahora después de 15 años, debemos afrontar esta reforma del Acuerdo y entre las medidas a adoptar, fundamentalmente se encuentra la referida a la valoración de la experiencia, el esfuerzo y sacrificio realizado por aquello/as que, a pesar de todo, han mantenido un innegable interés por formarse, aprender y aportar lo mejor de sí mismos a esta Organización, y además lo han conseguido.

La Agencia Tributaria no puede ser ajena a estas actitudes y por ello debemos trabajar para modificar este apartado que afecta cada año a más gente.

El número de personas que se encuentran entre el colectivo de promocionados cada año es mayor, a pesar de que el reconocimiento de ese esfuerzo no ha quedado suficientemente recompensado en nuestro modelo de Carrera.

Este aspecto debe ser mejorado pues supondrá una motivación adicional para nuestra plantilla, la presente y la futura, pues no podemos dejar de tener en cuenta que las funciones de la Agencia Tributaria son muy variables, están muy condicionadas por los constantes cambios normativos y por ello esta organización precisa de trabajadores/as motivados, y con un alto grado de interés, que debemos fomentar desde la negociación colectiva, introduciendo elementos incentivadores y no solo económicos.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Fomentar la Promoción Interna es un factor clave en la mejora de las prestaciones del conjunto de la plantilla, pues incrementa los conocimientos, no solo de los que superan los procesos, sino de todos aquellos que lo intentan, circunstancia que redundará en la mejora de la eficiencia del conjunto de la plantilla y por tanto de los resultados, permitiendo incrementar los objetivos.

Tampoco la AEAT puede dejar de reconocer que la indefinición de funciones le permite asignar tareas sin atender al grupo de pertenencia del trabajador/a, por lo que incrementar el porcentaje de la valoración en el grupo anterior e incluso en todos los anteriores en los supuestos de más de una promoción, no deja de ser un reconocimiento justo y necesario

Entendiendo estos planteamientos y tomando como referencia la proporcionalidad establecida en el Plan de Intensificación de Actuaciones de la AEAT, proponemos la siguiente Tabla de valoración para el reconocimiento del trabajo desarrollado y la experiencia acumulada por los trabajos realizados en la AEAT.

| Subgrupo Funcionario/ Laboral | A1 G-1 | A2 G2 | C1 G3 | C2 G4 | E G5 |
|-------------------------------|-----------|----------|----------|----------|---------|
| A1 / G1 | 100% | 75% | 56% | 51% | 41% |
| A2 / G2 | | 100% | 75% | 68% | 54% |
| C1 / G3 | | | 100% | 90% | 72% |
| C2 / G4 | | | | 100% | 80% |

Debemos proceder a recalcular para cada uno de los trabajadores/as promocionados su antigüedad, en el momento en el que tomó posesión en el nuevo subgrupo, y en consecuencia subir los tramos precisos en función de los coeficientes que se acuerden, de manera que toda la experiencia, conocimientos y trabajos desarrollados dentro de la AEAT se vean recompensados, en la medida en que se establezca, dentro del Acuerdo de Carrera.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

En aquellos casos de personal que se integre proveniente de otros organismos de las distintas Administraciones, se podrá establecer un coeficiente inferior que pondere esos trabajos en la Administración Pública.

La aplicación de esta nueva ponderación de la antigüedad en los grupos inferiores, provocará que todas y todos los trabajadores que gracias a su esfuerzo y dedicación hayan promocionado, se reclasifiquen, o no, se encuentren encuadrados en un Tramo de los del Acuerdo de Carrera debidamente valorados.

No es asumible que precisamente aquellas personas que han dedicado su tiempo y esfuerzo a su preparación, que han incrementado sus conocimientos y han mejorado sus prestaciones sean precisamente las que menos vean recompensados sus esfuerzos, especialmente entre aquellos que han promocionado entre los subgrupos inferiores, pues entre estos es entre los que menores diferencias existen entre las tareas asignadas, pues en muchos casos la superación de esos procesos, no significa un cambio de mesa, ni tan siquiera un cambio de funciones.

Por ello, proponemos:

- **Recalcular la antigüedad de aquellos trabajadores/as que han promocionado dentro de la AEAT, valorando adecuadamente la experiencia y los trabajos desarrollados en la organización, independientemente del grupo en el que hayan sido realizados.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La Evaluación del Desempeño se configura, en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, como un sistema mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados aplicando criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

El sistema que se establezca, objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales, tiene que ofrecer las garantías suficientes para el evaluado teniendo éste derecho a conocer de manera previa todos los aspectos relativos al sistema (qué se va a evaluar, quienes son los evaluadores, los periodos de evaluación, el procedimiento de evaluación, efectos de la evaluación, etc.).

Así nos decantamos por un sistema similar al establecido en la Junta de Extremadura, a través del DECRETO 127/2021, de 17 de noviembre, por el que se regula la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño de los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura, que se basa en un Acuerdo de Objetivos en el que se fijarán los objetivos anuales (individuales o colectivos) que deben ser lo suficientemente concretos y medibles, además de coherentes con las funciones y tareas encomendadas, y un Informe de Evaluación de Desempeño que debe notificarse al empleado público.

La Evaluación del Desempeño debe realizarse sobre dos áreas de actuación distintas.

Por un lado, sobre el rendimiento profesional, donde se medirá la consecución de los objetivos que se fijen.

Por otra parte, sobre la conducta profesional, valorándose el comportamiento y la profesionalidad en el ejercicio de las tareas encomendadas, basándose en la competencia con la que se desarrollan las actividades que integran las tareas esenciales de su puesto de trabajo.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Esto es, la iniciativa, la capacidad de solucionar posibles conflictos, la colaboración y cooperación con los compañeros y compañeras, el mantenimiento de un adecuado clima laboral, la calidad del trabajo y el uso adecuado y eficiente del tiempo de trabajo y de los recursos laborales, etc.

Para asegurar los derechos del empleado debe existir una Comisión que resuelva las reclamaciones planteadas tanto frente al Acuerdo de Objetivos como al Informe de Evaluación del Desempeño, donde participen las organizaciones sindicales más representativas.

La evaluación debe tener efectos sobre una posible aceleración de la Carrera Profesional Horizontal, en la Formación, en la Provisión de Puestos de Carrera Vertical y en el Reparto de las Retribuciones Complementarias que remuneran el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario/a desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, esto es, en la Productividad.

Como ya se mencionaba en el Acuerdo de Carrera Profesional de 2007, la Evaluación del Desempeño, junto con las acciones formativas que se establezcan, deben permitir una evolución más rápida que fomente la adquisición de competencias por parte del empleado público.

Además, la implementación de la Evaluación del Desempeño permitirá tener una valoración objetiva, individualizada (y recurrible administrativamente) que desplegaría sus efectos en la productividad, convirtiendo ésta realmente en un instrumento motivador.

Asimismo, la Evaluación del Desempeño puede permitir detectar las necesidades de formación tanto en cuanto respecto a quienes deben formarse como en cuanto a qué áreas de desarrollo son más adecuadas.

Por ello, proponemos:

- **Implantación de un sistema de Evaluación de Desempeño con efectos en la aceleración de la Carrera Profesional Horizontal, en la Formación, en la Provisión de Puestos de la Carrera Vertical y en el Reparto de las Retribuciones Complementarias.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE CARRERA VERTICAL

Después de 15 años la Agencia Tributaria no pudo continuar con esta indeterminación, tiene la obligación de definir tanto el número como las características de los puestos que deban ser incluidos en la Carrera Vertical y proceder a convocar todos aquellos que sean precisos, puesto que la evolución de los últimos años ha provocado una drástica reducción de este tipo de mandos intermedios cuyas tareas han sido asumidas por otros trabajadores que realizan esas funciones, bien mediante comisiones de servicio o bien, directamente asumiendo esas funciones sin percibir retribución alguna a pesar de atribuirles las responsabilidades inherentes a dichas tareas.

Únicamente deberían cubrirse esas plazas de forma provisional en casos excepcionales por necesidades de servicio, evitando nombramientos provisionales con el único objetivo de acumular puntos para dirigir la asignación de dicha plaza en un futuro concurso.

De forma urgente es preciso desarrollar lo establecido en el Capítulo II) del Acuerdo de Carrera de 2007 y en criterio F) de las Medidas Organizativas de 2018

Por ello, proponemos:

- **Determinar el número y las características de los puestos de Carrera Vertical.**
 - **Negociar los criterios generales de las convocatorias.**
 - **Convocatoria anual de Concursos de Carrera Vertical.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

SELECCIÓN DE PERSONAL

Debido a la situación actual de la Agencia Tributaria, entendemos fundamental abordar este apartado, como un reto multicausal, que nos obligará a un enfoque poliédrico que impacte en todas las dimensiones de nuestro Acuerdo y un profundo desarrollo del mismo.

En lo que se refiere a los procesos de selección de nuevo personal, es imprescindible incidir en la necesidad de afrontar una profunda renovación en cuanto al modelo de los procesos selectivos para los Cuerpos y Especialidades adscritas a la Agencia Tributaria.

En este aspecto es fundamental captar talento y no personal que simplemente supere pruebas de alto contenido jurídico, por lo que es preciso reorientar los procesos selectivos, además de la captación de los mejores profesionales de diferentes ámbitos que puedan aportar diferentes capacidades, y sobre todo orientadas a las TIC.

Para ello, debemos modificar el modelo de pruebas selectivas en consonancia con la realidad de la sociedad y la evolución de los modelos de nuestro sistema formativo.

Debemos ofrecer, además de una Carrera Profesional satisfactoria, unas pruebas accesibles a los recién egresados que sitúen a nuestra organización como una opción motivadora a la hora de plantearse su futuro laboral.

Volviendo a la estructura de los procesos selectivos, hay que recordar que ya en la primavera de 2021, el entonces Ministro de Función Pública, Miguel Iceta, presentó las orientaciones estratégicas para actualizar y reformar los procesos selectivos en la AGE, cuyo objetivo es el contar con un modelo de selección del empleo público garantista, fundamentado en los principios de igualdad, mérito y capacidad; flexible a la diversidad de funciones desarrolladas; mixto, basado más en los conocimientos y en la evaluación de competencias y menos en conceptos memorísticos; y social, que garantice la diversidad social y territorial en el acceso a la Función Pública.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Siguiendo estas orientaciones en relación con la Agencia Tributaria se deben llevar a cabo las siguientes actuaciones:

1.- Planificación de la selección

La Agencia Tributaria debe implementar una planificación plurianual y una visión estratégica de la Oferta de Empleo Público, para lo cual es necesario que asuma de una vez por todas las competencias que la Ley le otorga sobre su propia Oferta de Empleo Público, ajustándose a los criterios establecidos por Función Pública, cuando afecten a los Cuerpos y especialidades adscritos a la AEAT.

Asimismo, en cuanto al Plan de captación del talento de la Administración General del Estado, hay que tener en cuenta que, la Agencia Tributaria, fue en su momento un destino apetecible, sin embargo, estamos asistiendo repetidamente durante los últimos años a una disminución porcentual de aspirantes tanto a las plazas de Cuerpos y/o Especialidades adscritas a la AEAT, como a la falta de candidatos de Cuerpos Generales que elijan preferentemente la Agencia como primer destino, y ello viene motivado en gran parte por la falta de certeza en la aplicación de las medidas establecidas en el Acuerdo de Carrera y al bloqueo mantenido durante estos más de 12 años.

Será difícil para la Agencia Tributaria captar talento si no dispone de una Carrera Profesional garantista, que dé **certeza** y **seguridad** de desarrollar una vida laboral en la Administración Pública con mejores expectativas que en la empresa privada.

2.- Oposición

Los procesos se deben acortar, reduciendo el número de ejercicios, unificando pruebas compatibles, etc. superando el sistema memorístico actual para implantar un sistema basado en la realización de pruebas que valoren las competencias de las personas aspirantes.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Así, los procesos selectivos a Cuerpos y Especialidades adscritas deben enfocarse con una nueva perspectiva orientada a la captación de talento y por ello debe visualizarse como un todo, es decir, los procesos a los diferentes subgrupos C1 - A2 - A1 deben ser complementarios y no excluyentes, por lo que la superación de determinadas **materias comunes** (Dcho. Admtvo, Constitución,) en un proceso selectivo de un Cuerpo, deben ser tenidas en cuenta como superadas para procesos de otros Cuerpos, aunque sean de subgrupos distintos.

Además, en cuanto a la Promoción Interna como vía de acceso para el desarrollo dentro de la Carrera Profesional, debe producirse un aumento considerable del número de plazas de Promoción Interna para todos los Cuerpos y Especialidades adscritos a la Agencia, con la intención de que dichas plazas sean cubiertas en su totalidad en cada proceso selectivo, algo que será mucho más factible gracias a la mejora de la formación, al sistema de evaluación constante y al reconocimiento de las funciones.

3.- Curso selectivo

En aquellos Cuerpos en los que existe curso selectivo, se debe orientar el mismo hacia la formación en competencias y en valores públicos e institucionales y preparar a los empleados y empleadas públicas para el puesto que van a desempeñar, mientras que, en la Promoción Interna, se reforzará el carácter selectivo de los cursos para incrementar las posibilidades de éxito y facilitar la superación de las pruebas selectivas mediante este sistema para evitar que las plazas convocadas queden vacantes o con muy baja cobertura.

4.- Igualdad y diversidad

La actual configuración de la Promoción Interna suele penalizar a ciertos empleados públicos que por sus circunstancias personales y familiares no pueden concentrar sus esfuerzos en un proceso selectivo que dura, como mínimo, un año.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Aunque existen ya ciertos mecanismos que palián esta situación (como guardar la nota del examen durante un número de convocatorias consecutivas), la introducción de **Itinerarios Formativos** con cursos evaluables que convaliden parte de las materias de los actuales exámenes, puede permitir ajustar los tiempos en función de sus circunstancias personales y familiares.

Es necesario el cumplimiento de la Ley en cuanto a la infrarrepresentación femenina en algunos de los Cuerpos Adscritos a la AEAT, concretamente en los de Vigilancia Aduanera.

5.- Órganos de selección

Para profundizar en la profesionalización y cualificación técnica de los órganos de selección, es preciso que se cree dentro de la AEAT un órgano permanente especializado en materia de selección, que además de realizar la selección, se encargue de la evaluación de los procesos selectivos.

Por este motivo, entendemos necesaria la inclusión de la Escuela de Hacienda Pública en la AEAT, de manera que se configure como un elemento fundamental en nuestro organigrama para llevar a cabo los procesos selectivos y formativos de la Agencia de una forma profesionalizada.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

PROMOCIÓN INTERNA

Como comenzamos diciendo, el problema que tenemos en la Agencia Tributaria es de tal magnitud que debemos afrontar una solución desde múltiples perspectivas.

Por ello, en relación con la Promoción Interna, materia íntimamente ligada con este apartado, entendemos preciso abordar esta reforma paralelamente, de manera que las oportunidades de Promoción de la plantilla se conjuguen adecuadamente con la captación de excelencia que una organización como la Agencia precisa año tras año.

Como es sabido, el nivel de exigencia que soporta la plantilla de la AEAT es superior al de la mayoría de organismos públicos, las constantes modificaciones fiscales hacen precisa una continua formación y actualización de conocimientos, lo que unido a la falta de efectivos y a ingente volumen de contribuyentes que continuamente buscan nuevas formas o modelos de evasión o elusión fiscal, obliga a nuestra plantilla a una constante actualización de conocimientos en un amplio abanico de líneas de actuación.

Esta circunstancia debe ser debidamente reconocida, no solo en el aspecto retributivo, sino también posibilitando una plena realización profesional de las trabajadoras y los trabajadores.

Aunque el Acuerdo de Carrera de 2007 supuso un avance en el refuerzo de la Promoción Interna, su evolución no ha sido plenamente satisfactoria, puesto que, si bien en los últimos años se ha incrementado el número de plazas ofertadas, el porcentaje de plazas ocupadas por este sistema no ha dejado de disminuir y ello solo puede ser debido a:

- **Exceso de exigencia en el nivel de las pruebas.**

Algo que no es admisible puesto que la asignación de tareas en los centros de trabajo no respeta las competencias o conocimientos exigidos por la pertenencia a un grupo determinado, lo que inevitablemente nos sitúa en un escenario donde la mayoría de las trabajadoras y trabajadores de la AEAT realiza funciones de superior categoría.

Por lo que entonces, no se están reconociendo adecuadamente los conocimientos, el trabajo desarrollado, ni la experiencia del conjunto de la plantilla en los procesos de Promoción.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

- **Una deficiente FORMACIÓN para la Promoción**

Situación que en modo alguno podemos permitir en nuestra organización.

Estas realidades hacen imprescindible afrontar una modificación radical en el modelo de Promoción Interna. Debemos implantar un modelo acorde con lo anteriormente expuesto, teniendo en cuenta los conocimientos, la experiencia y trayectoria de cada empleado, tanto Funcionario/a, como Laboral, pues la experiencia y los conocimientos deben ser debidamente reconocidos y valorados, en todos los ámbitos de la vida laboral de las empleadas y empleados públicos.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

FORMACIÓN

Desde el ingreso como personal de la AEAT, bien sea como Funcionario/a o como Personal Laboral, el desarrollo profesional debe ser continuado y la AEAT debe facilitar los medios para que el conjunto de la plantilla pueda verse realizado en su vida profesional.

Las organizaciones deben facilitar la formación y adaptación de los trabajadores y reconocer los esfuerzos realizados por estos. Así debemos implantar un modelo que tenga en cuenta los conocimientos, la experiencia y trayectoria de cada empleado.

A la hora de abordar este apartado tenemos que profundizar en el desarrollo e implantación de unos adecuados **Itinerarios Formativos** que, junto a la Evaluación del Desempeño, anteriormente mencionada, permitan modular el tiempo de prestación de servicios en cada tramo para posibilitar una aceleración de los saltos de Tramo en la Carrera Profesional.

Ello redundará, como ya hemos apuntado, en un incremento de los conocimientos del conjunto de la plantilla y por tanto en una mejora de la eficacia y eficiencia de la organización.

Tenemos que ser conscientes de la importancia que el **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** otorga a este apartado y de manera especial en nuestro ámbito, es preciso cambiar nuestra mentalidad, y afrontar la realidad de un mundo cambiante que va a exigir una mayor capacidad de adaptación.

Un presente con una plantilla envejecida, pero que todavía debe soportar un doble reto muy importante, pues deberá participar en el largo proceso de renovación, colaborando en el proceso de adaptación de las nuevas generaciones, aportando su experiencia y conocimientos y permitiendo que ese cambio generacional no repercuta en la eficacia y eficiencia de la organización; además de mantener ese espíritu que ha imperado siempre en nuestra organización de adaptación a los cambios.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Admones. Públicas.

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Admón Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal

3ª Actuación

Plan de captación de talento de la AGE.

COMPONENTE - 19

- Plan Nacional de Capacidades Digitales. (Digital Skills)

C19 – I3

Competencias Digitales para el Empleo.

- Mº Hacienda.

La AEAT debe dotarse de los medios necesarios desde este momento para afrontar este futuro inmediato.

Si por algo se ha caracterizado siempre la Agencia Tributaria y sobre todo su plantilla, ha sido por su motivación y ambición por adaptarse a los cambios, tanto normativos como de medios; somos la organización que más ha evolucionado y mayor implante digital tiene en las Administraciones Públicas; somos un referente para toda la AGE y queremos y debemos seguir siéndolo.

En este sentido, avanzando en la línea marcada por el **Componente 19**, la AEAT debe implantar un sistema de readaptación e incremento de habilidades digitales para afrontar el ambicioso proceso de digitalización, de segundo nivel para nosotros. Este programa debe ser mantenido en el tiempo, de forma que esas habilidades digitales estén siempre adaptadas a los cambios que se vayan produciendo, de igual manera que con el resto de materias. Por ello, sería importante, como ya hemos mencionado anteriormente, la integración de la Escuela de Hacienda Pública en el organigrama de la propia Agencia Tributaria, no solo para los procesos de selección, sino que el conjunto de la plantilla tenga un referente de formación durante toda su vida laboral y pueda ser utilizado para la implementación de esos itinerarios formativos que posibiliten la capacitación necesaria para el desarrollo laboral del conjunto de la plantilla.

Para finalizar, debemos resaltar los compromisos adquiridos que conllevan una sobrecarga de trabajo adicional para el conjunto de la plantilla, pues las modificaciones normativas establecidas en el **Componente 27** del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, hacen que, sobre la Agencia Estatal de Administración Tributaria, recaiga la gestión, supervisión y recaudación de las reformas que nuestro país se ha comprometido a aplicar y que nuestra plantilla debe ejecutar.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Admones. Públicas.**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Admón Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

Plan de captación de talento de la AGE.

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Capacidades Digitales. (Digital Skills)**

C19 – I3

Competencias Digitales para el Empleo.

- **Mº Hacienda.**

Por lo que las propuestas que nosotros planteamos en este documento deben servir de acicate y motivación para una plantilla sobre la que recaerá la responsabilidad de la España del futuro.

Por ello proponemos:

Selección:

- **Crear un Órgano permanente especializado en materia de selección.**
- **Implantar modelos de examen de múltiples respuestas – tipo test- en todos los procesos.**
- **Reducir los apartados memorísticos e implantar modelos de examen más prácticos.**
- **Los procesos selectivos a los Cuerpos Adscritos a la AEAT deben ser enfocados como secuenciales, de forma que la superación de algunas pruebas sea tenida en cuenta para otros subgrupos.**
- **Incluir en temarios de oposiciones de acceso libre, materias relacionadas con las TIC, con posibilidad de sustitución por certificaciones externas.**
- **Sustituir el examen de Idioma extranjero por el certificado de nivel (con determinada validez temporal).**
- **Eliminar la lectura en aquellas pruebas en las que no se planteen cuestiones al opositor/a.**
- **Reducir el número de exámenes orales.**
- **Reserva plazas para mujeres en el acceso a Cuerpos de Vigilancia Aduanera.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Admones. Públicas.**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Admón Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

Plan de captación de talento de la AGE.

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Capacidades Digitales. (Digital Skills)**

C19 – I3

Competencias Digitales para el Empleo.

- **Mº Hacienda.**

Promoción Interna:

- **Aumento del número de plazas de Promoción Interna.**
- **Convalidación de determinadas materias por cursos evaluables y/o cursos selectivos. (Itinerarios Formativos)**
- **Valoración del Trabajo Desarrollado en los procesos de Promoción Interna. (Evaluación del Desempeño)**

Formación:

- **Asumir las competencias de la Escuela de Hacienda Pública o, en su defecto, creación de un órgano similar dentro de la AEAT.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Admones. Públicas.**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Admón Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

Plan de captación de talento de la AGE.

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Capacidades Digitales. (Digital Skills)**

C19 – I3

Competencias Digitales para el Empleo.

- **Mº Hacienda.**

REFORZAMIENTO DEL ACUERDO DE MOVILIDAD

Es prioritario dar garantía al sistema de movilidad por Paneles, esto es, hablando en términos generales, utilizar la posibilidad del cambio de adscripción. Este modo de movilidad permite el mantenimiento del tramo de Carrera Horizontal, en contraposición a los concursos.

Este sistema, a pesar de su gran éxito respecto a la movilidad geográfica que se ha conseguido desde su aplicación, necesita un mayor respaldo jurídico para evitar los ataques tanto desde fuera de la Agencia como desde dentro de la misma.

En este sentido, se deben convocar plazas posibles en todas las Administraciones y Delegaciones pequeñas para evitar un mayor “vaciamiento” de las mismas.

Además, dado que en los Paneles pueden obtener puestos de Carrera Horizontal funcionarios que ocupan plazas de Carrera Vertical o Libre Designación y que quedan en situación de adscripción provisional o comisión de servicios, es necesario convocar con cierta periodicidad concursos para que obtengan destino definitivo.

Dichos concursos servirían también para consolidar el resto de plazas en adscripción provisional generadas fundamentalmente por reingreso al servicio activo.

Por ello proponemos:

- **Dar mayor seguridad jurídica al Sistema de Paneles.**
- **Convocatoria obligatoria de plazas posibles en Administraciones y Delegaciones pequeñas.**
- **Convocatoria anual de concursos para “consolidar” plazas en Adscripción Provisional y Comisión de Servicios.**

PLAN DE
RECUPERACIÓN,
TRANSFORMACIÓN
Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO

Hasta que el Gobierno apruebe el Real Decreto de Teletrabajo en la Administración del Estado, que desarrollará los criterios generales recogidos en el Acuerdo de la Mesa General de la Administración General del Estado de 12 de abril de 2021 suscrito por **CCOO** y mientras que se determinan los criterios de acceso y el resto de actuaciones necesarias hasta la total implantación de esta modalidad de trabajo, en la Agencia Tributaria se debe mantener el sistema de modalidad no presencial desarrollado durante la situación de crisis sanitaria, pues el trabajo no presencial durante la pandemia está perfectamente implantado y ha contribuido, sin ningún tipo de dudas, a un incremento en el nivel de cumplimiento de la AEAT.

El acceso al teletrabajo tiene que realizarse a través de un sistema de gestión permanente de solicitudes puesto que entendemos que el sistema de convocatorias públicas de carácter periódico retrasa la aplicación del teletrabajo.

Respecto a la posibilidad de acceder a teletrabajo, no debe limitarse el número de empleados y empleadas que pueden acceder al mismo, salvo en el caso de verdaderas necesidades del servicio (atención al público, unidades infradotadas, etc)

Por ello proponemos:

- **Mantenimiento de la modalidad no presencial desarrollada durante la crisis sanitaria hasta la implantación total del Teletrabajo.**
- **Acceso a Teletrabajo a solicitud del empleado en cualquier momento sin necesidad de esperar a la convocatoria correspondiente.**
- **Acceso al Teletrabajo de todo empleado/a público/a cuyo puesto de trabajo pueda ser desempeñado mediante Teletrabajo.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Admones. Públicas.**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Admón Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

Plan de captación de talento de la AGE.

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Capacidades Digitales. (Digital Skills)**

C19 – I3

Competencias Digitales para el Empleo.

- **Mº Hacienda.**

IMPLANTACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Fuertemente vinculado con la movilidad y el teletrabajo, es necesaria la implantación del denominado “Trabajo a distancia” permitiendo que funcionarios de la Agencia Tributaria con experiencia en un determinado puesto de trabajo puedan desempeñarlo físicamente en otro centro de la Agencia Tributaria, aunque dependiendo funcionalmente de centro directivo al que esté adscrita el respectivo puesto.

Este trabajo a distancia puede permitir satisfacer las necesidades de movilidad de los funcionarios, así como mantener la presencia de la AEAT en todo el territorio, impidiendo el “vaciamiento” de las Administraciones y Delegaciones de pequeñas capitales de provincia, pero cubriendo las necesidades del servicio.

Si algo ha demostrado la pandemia, es que los funcionarios de la AEAT han sido capaces de trabajar desde su casa y por ello, nada impide que trabajen físicamente desde un edificio de la AEAT distinto, aunque dependiendo de Dependencias o Departamentos situados en otras localizaciones.

Por ello proponemos:

- **Implementar el trabajo a distancia, realizando convocatorias anuales para “ocupar” el espacio disponible en otra Delegación (o edificio de la Agencia) pero sin que eso suponga modificación en la adscripción del empleado público ni del puesto de trabajo.**

**PLAN DE
RECUPERACIÓN,
TRANSFORMACIÓN
Y RESILIENCIA**

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Admones. Públicas.**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Admón Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

Plan de captación de talento de la AGE.

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Capacidades Digitales. (Digital Skills)**

C19 – I3

Competencias Digitales para el Empleo.

- **Mº Hacienda.**

PERSONAL LABORAL

Es imprescindible, dar cumplimiento a lo establecido en el Apartado del Acuerdo de Carrera del año 2007, en relación con el Personal Laboral de la AEAT y su Convenio Colectivo propio, pues no se ha avanzado prácticamente nada y es absolutamente necesario que se adopten las medidas oportunas para iniciar el análisis de la Clasificación Profesional y Retributiva del Personal Laboral, con el objetivo de alcanzar una reordenación y simplificación de las Categorías Profesionales, y avanzar en un equilibrio retributivo entre ambos colectivos que respete y retribuya adecuadamente al Personal Laboral de la Agencia Tributaria.

No podemos permitir que una parte de nuestra plantilla no participe de las mejoras tanto laborales como retributivas pasadas ni de las que están por venir, simplemente por el hecho de un diferente régimen jurídico, y ya no es únicamente en relación con el Personal Funcionario de la AEAT, algo que ya deberíamos tener solventado desde hace mucho tiempo, es que, en la actualidad, hasta las modificaciones del Convenio Único del personal Laboral de la Administración General del Estado (C.U.) han supuesto que nuestra plantilla de Personal Laboral percibe retribuciones inferiores a las del resto de la AGE.

Y, paralelamente, también están padeciendo una merma en cuanto al reconocimiento de derechos, pues la firma del 3º y 4º C.U. no ha trascendido a nuestro personal, algo que, como mal menor, conseguíamos mediante autorizaciones expresas de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), que siempre ha bloqueado la posibilidad de mejorar las condiciones laborales de nuestro Personal Laboral.

Además, el Convenio Colectivo de la AEAT sufre el paso del tiempo y gran parte de su articulado está desactualizado o es inaplicable, por lo que puede llegar a crear indefensión y conflictos. Baste como ejemplo la regulación del Personal Fijo Discontinuo o las titulaciones con las que se están convocando las Ofertas de Empleo contraviniendo incluso el texto del Convenio Colectivo.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Nunca entenderemos los motivos por los que la Administración está condenando al ostracismo a este colectivo con funciones tan importantes dentro de la organización de la AEAT. Tampoco entenderemos los motivos de la dejadez en cuanto a la merma de las plantillas que ha venido sucediendo durante los últimos 12 años y que ahora parece que comienza a paliarse tímidamente.

Si en el conjunto de la Agencia Tributaria esa reducción ha sido grave, en el Personal Laboral mucho más, disminuyendo a una cuarta parte los efectivos que había a la firma del Convenio.

El problema no es solo por la situación dentro del Convenio, sino que ésta se ve agravada por la constante comparación con las funcionarias y funcionarios que, en muchos casos, destinados en la misma Unidad y con la misma antigüedad, perciben unas retribuciones mucho más altas sin ninguna diferencia en sus funciones, algo que ya llevamos muchos años denunciando y que en tras el Acuerdo de 2007 parecía que se podría solucionar, pero que, sin embargo, el paso del tiempo ha empeorado una situación que no es de ninguna manera sostenible, ni justificable.

Por último, las lagunas de regulación del Personal Fijo Discontinuo están generando muchos problemas que nos obligan a acudir a los Tribunales continuamente para defender sus derechos. El cómputo de tiempo para los Trienios o la Promoción Interna, tanto dentro del convenio como fuera, los puestos con complementos, excedencias, jornadas y horario, licencias... se convierten en un auténtico calvario y son causa de constantes discrepancias, conflictos y trato desigual por esta falta de regulación.

Ya es hora de que este personal tenga sus derechos reconocidos en su convenio colectivo y regulados en todos sus términos.

La Agencia Tributaria debe aprovechar adecuadamente las posibilidades que le brinda ese personal fijo discontinuo que formamos año tras año, que participa en las Campañas de Renta y que en muchos casos lleva años trabajando para la AEAT.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

En los últimos años se ha iniciado un proceso que, debería llevar mucho tiempo ya implantado –las novaciones de contratos a jornada anual completa-. Pero hasta que las necesidades de personal casi nos estrangulan, no se comenzó a implementar a pesar de las continuas reivindicaciones llevadas a cabo por CCOO en este sentido. Sin embargo, las restricciones geográficas de esta oferta de plazas hacen que no sea posible para muchos acceder a las mismas; por ello es preciso ampliar y extender a todos los ámbitos la oferta de novación, puesto que el mismo derecho tienen en una localidad que en otra.

Sin embargo, esta no es la solución definitiva, aunque si contribuirá a que las inminentes incorporaciones de efectivos de este colectivo vislumbren un futuro cierto y seguro, no como muchas de estas personas que durante años han sido forzadas indirectamente por la AEAT a desvincularse de nuestra organización a pesar de haber demostrado su valía y conocimiento durante muchas campañas.

Por este motivo, planteamos la necesidad de aprovechar los conocimientos y experiencia de estas personas y facilitar en gran medida su incorporación a tiempo completo en la Agencia, reconociendo esta vía de acceso tan legítima como las demás, ampliando y complementando las novaciones de contratos, con la posibilidad de acceso a la Promoción Cruzada Vertical al subgrupo C1 Especialidad Agentes de la Hacienda Pública –igual que al resto de categorías de su mismo grupo profesional-, lo que permitirá a la Agencia disponer de personal perfectamente cualificado y preparado con los conocimientos precisos para ejercer sus funciones de manera inmediata desde el primer momento gracias a la experiencia acumulada.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**



Por ello proponemos:

- **Desvinculación de la CECIR.**
- **Denuncia del actual Convenio Colectivo e inicio de las negociaciones sobre:**
 - **Reorganización de Categorías Profesionales.**
Para adaptarlas a las nuevas titulaciones
 - **Redefinición de Áreas y Grupos Profesionales**
Para dar cobertura a las nuevas necesidades de la Agencia.
Para adaptar nuestro CC al Convenio Único.
- **Incremento del número de efectivos.**
- **Incremento de la Promoción Interna.**
- **Implantación de procesos de Promoción Cruzada Horizontal y Vertical.**
Desde dentro de nuestro CC para poder acceder al subgrupo C1 Especialidad Agentes de Hacienda Pública.
- **Adecuación del Acuerdo de Carrera Profesional para el Personal Laboral.**
- **Actualización de retribuciones.**
Con el objetivo de alcanzar un equilibrio retributivo con el Personal Funcionario de la AEAT.
- **Implantación inmediata de la Jubilación Parcial.**
- **Integrar completamente al Personal Fijo Discontinuo.**
 - **Reconocimiento de la Antigüedad a todos los efectos desde la fecha del primer contrato.**
 - **Acceso a la Promoción Interna dentro del Convenio.**
 - **Acceso a la Promoción Cruzada dentro de la AEAT.**
 - **Regulación de todos los aspectos de la relación laboral incluidos en un Capítulo y no solo en un artículo del texto del Convenio.**
 - **Aumento de los periodos de contratación del Personal Fijo Discontinuo, hasta el máximo legal.**
 - **Incremento del número de novaciones y universalización de los destinos en todas las Delegaciones.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

RETRIBUCIONES

El desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público a través de la futura Ley de Función Pública del Estado, es previsible una modificación sustancial de la estructura retributiva.

Por una parte, **CCOO** como una de las organizaciones representantes en dicha negociación está planteando una subida del salario base de cada subgrupo, y una agrupación de las retribuciones complementarias (Complemento de Destino y Específico), para configurar un futuro Complemento de Carrera Profesional.

Aunque las actuales circunstancias globales pueden condicionarnos en este momento, es preciso abordar una negociación sobre las retribuciones, en concreto sobre aquellas que retribuyen la especificidad de los puestos de la Agencia Tributaria.

El **Componente 27** obliga a abordar una serie de reformas que recaen necesariamente en el conjunto de la plantilla, por lo que después de más de 15 años con los Complementos Específicos sin variación es obligatorio analizar de nuevo las competencias de cada puesto y retribuir adecuadamente las responsabilidades derivadas de los cambios.

Es necesario realizar una modificación de los importes de los diferentes Complementos Específicos de la AEAT, que suponga una adecuada actualización de los Tramos Retributivos del Acuerdo de Carrera. Esta actualización no puede ser un mero retoque de dichos Complementos, sino que tiene que estructurarse una Carrera Profesional proporcional entre los distintos subgrupos de manera que todos los Complementos de Carrera de todos los subgrupos deben estar relacionados proporcionalmente con el mayor complemento de Carrera Profesional (suma de complemento de destino y específico). Esto es, dado que proponemos la inclusión en la Carrera Horizontal de los puestos de concurso del subgrupo A1, entre ellos los de los Inspectores, debe existir una proporcionalidad entre el máximo complemento de Carrera Profesional y los restantes.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Como se puede ver en el cuadro siguiente, el Complemento de Carrera Profesional del Tramo 7 del subgrupo A1 debería ser el 93% del Complemento del Tramo 8, mientras que el Complemento del Tramo 6 debería ser el 93% del Tramo 7 y así sucesivamente. Además, en general, los complementos de los tres primeros Tramos (sin contar con el Tramo de entrada) de un subgrupo deben coincidir con los tres últimos Tramos del subgrupo superior, mientras que el Tramo de entrada coincidiría con el Tramo 3 del subgrupo inferior.

Por razones operativas y de solapamiento de niveles entre los subgrupos C1 y C2, los cuatro últimos tramos del subgrupo C2 coincidirían con los cuatro primeros del subgrupo C1 y el Tramo de entrada del subgrupo C1 coincidiría con el Tramo 2 del subgrupo C2.

- **Como resultado de lo anterior, proponemos una Carrera Profesional con 23 Complementos de Carrera según el siguiente cuadro:**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

| Complemento Carrera | | C2 | | C1 | | A2 | | A1 | | Antiguos A1- Insp. |
|---------------------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------|
| CD+ CE | 93% importe superior | Tramo | Nivel | Tramo | Nivel | Tramo | Nivel | Tramo | Nivel | |
| Importe 23 | 100 | | | | | | | 8 | 29 | d+ |
| Importe 22 | 93 | | | | | | | 7 | 28 | d |
| Importe 21 | 86,49 | | | | | | | 6 | 28 | c |
| Importe 20 | 80,44 | | | | | | | 5 | 28 | b |
| Importe 19 | 74,81 | | | | | | | 4 | 28 | a |
| Importe 18 | 69,57 | | | | | 8 | 26 | 3 | 28 | |
| Importe 17 | 64,70 | | | | | 7 | 26 | 2 | 27 | |
| Importe 16 | 60,17 | | | | | 6 | 26 | 1 | 26 | |
| Importe 15 | 55,96 | | | | | 5 | 26 | | | |
| Importe 14 | 52,04 | | | | | 4 | 24 | | | |
| Importe 13 | 48,40 | | | 8 | 22 | 3 | 24 | 0 | 26 | |
| Importe 12 | 45,01 | | | 7 | 22 | 2 | 24 | | | |
| Importe 11 | 41,86 | | | 6 | 22 | 1 | 22 | | | |
| Importe 10 | 38,93 | | | 5 | 22 | | | | | |
| Importe 9 | 36,20 | 8 | 18 | 4 | 20 | | | | | |
| Importe 8 | 33,67 | 7 | 18 | 3 | 20 | 0 | 20 | | | |
| Importe 7 | 31,31 | 6 | 18 | 2 | 18 | | | | | |
| Importe 6 | 29,12 | 5 | 18 | 1 | 18 | | | | | |
| Importe 5 | 27,08 | 4 | 18 | | | | | | | |
| Importe 4 | 25,18 | 3 | 16 | | | | | | | |
| Importe 3 | 23,42 | 2 | 16 | 0 | 16 | | | | | |
| Importe 2 | 21,78 | 1 | 16 | | | | | | | |
| Importe 1 | 20,26 | 0 | 14 | | | | | | | |

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Administraciones Públicas

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal

3ª Actuación

- Plan de captación de talento de la AGE.

PRODUCTIVIDAD

En la actualidad, únicamente la productividad relativa al Plan de Intensificación de Actuaciones (PIA), es objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales. Si bien es cierto que desearíamos tener un mayor control de la Productividad que se reparte por dicho concepto, al menos este modelo debe trasladarse al resto de las retribuciones variables.

Todas y cada una de las diferentes productividades remuneran el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado/a público desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, lo que implica necesariamente la implantación de la Evaluación del Desempeño, donde queden perfectamente definidos todos estos conceptos, la manera de medirlos y, de una manera transparente, su traducción en una remuneración adecuada.

Tanto la Evaluación de Desempeño como el diseño de las retribuciones complementarias deben de ser objeto de negociación colectiva sin que dicha negociación se limite a comunicar los cambios que se van a realizar en la correspondiente Instrucción de Productividad, como ha ocurrido reiteradamente con la Productividad Baremada de Inspección, sin una voluntad real de negociación.

Las retribuciones variables de la Agencia Tributaria se distribuyen bajo diferentes denominaciones en un gran número de Bolsas de Productividad que, sin embargo, vienen a retribuir lo mismo, el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el Empleado/a Público desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. Esta situación provoca que el reparto de estas Bolsas de Productividad sea desigual, no solo a nivel de Departamentos o Áreas, sino también a nivel territorial, sin olvidar la elevadísima desproporción que se produce en su reparto entre los diferentes subgrupos.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Para acabar con esta situación, es necesario reducir al máximo todos aquellos conceptos que retribuyen lo mismo, Productividad Baremada de Inspección, Mejor Desempeño, Cumplimiento de Objetivos, etc., agrupándolos en una única denominación, aunque pueda existir alguna bolsa que retribuya algún trabajo muy específico.

Deben quedar fijados previamente, el importe que se va a asignar a los módulos retributivos y los criterios de distribución de los mismos, tanto por Departamento o área como por ámbitos territoriales desagregados.

Estos módulos retributivos deben equipararse a por subgrupo –como, por ejemplo, los módulos de los C1-AHP-Ag.VA-, y alcanzar la mayor proporcionalidad entre los mismos.

El esquema que debe seguir la bolsa única de productividad (y, de existir, esas bolsas específicas) debe de ser similar al modelo del PIA, en el que la parte fija debe de ser equitativa entre grupos y subgrupos y la parte variable se ajuste a unos criterios de proporcionalidad aceptables.

Como ya hemos dicho con anterioridad, la implementación de la Evaluación del Desempeño nos debe permitir tener una valoración objetiva sobre el trabajo y los resultados obtenidos. Además, debe existir una forma de control de los informes que realizan los superiores, para lo que proponemos una Comisión que resuelva las reclamaciones planteadas tanto frente al Acuerdo de Objetivos como al Informe de Evaluación del Desempeño, donde participen las organizaciones sindicales más representativas.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

Por ello proponemos:

- **Negociación real de una única Bolsa Productividad, que aglutine las diferentes Bolsas existentes en la Agencia Tributaria, estableciendo criterios claros y transparentes tanto sobre los objetivos a alcanzar como sobre la proporcionalidad de los módulos de reparto.**
- **Notificación al empleado/a público de los objetivos a alcanzar, individuales o colectivos.**
- **Notificación al empleado/a pública de los Informes de Evaluación de su Desempeño, que deben ser motivados, para que así exista la posibilidad real de recurso en vía administrativa.**
- **Implantación de una vía de arbitraje previo ante una Comisión participada por las Organizaciones Sindicales más representativas.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

C11 – R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración Pública.

2ª Actuación

Refuerzo de las capacidades del Empleo Público.

- **Regulación de la Carrera Profesional Vertical y Horizontal**

3ª Actuación

- **Plan de captación de talento de la AGE.**

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

RESUMEN DE LOS COMPONENTES 11-19 y 27

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España es el documento a través del cual nuestro país establece una serie de compromisos para poder acceder a los nuevos instrumentos comunitarios de financiación Next Generation EU para poder contrarrestar el impacto de la pandemia sobre la inversión y la actividad económica.

Este Plan establece cuatro ejes fundamentales, que se orientan en diez políticas palanca, desarrolladas en 30 componentes, dentro de todo este articulado, podemos encontrar 3 componentes fundamentales en los que nos podemos apoyar para implementar las medidas que planteamos para la actualización y modernización del Acuerdo de Carrera de la AEAT.

Política Palanca IV. – “Una Administración para el siglo XXI”.

Componente 11 - “Modernización de las Administraciones Públicas”.

El Plan de Recuperación afronta uno de los retos de la sociedad española muchas veces retrasado: la reforma y modernización de la Administración Pública, con el fin de adaptarla a los retos de la sociedad contemporánea, planteando la modernización de la Administración para responder a las necesidades de la ciudadanía y la economía en todo el territorio, basada en la digitalización de los servicios y del funcionamiento de la Administración.

El Plan prevé también el refuerzo de la resiliencia institucional a través de algunas de las actuaciones recogidas en este **Componente 11**, cómo la digitalización de las Administraciones Públicas para permitir su modernización y disponibilidad en cualquier circunstancia, así como para facilitar la adecuación de las modalidades de trabajo y la coordinación reforzada entre los distintos niveles de gobierno, aspectos fundamentales frente a un shock, en línea con lo vivido en la pandemia. Planteando como objetivo de conseguir que 150.000 empleados públicos estén perfectamente habilitados y formados para el teletrabajo.

De los cuatro objetivos estratégicos de aplicación transversal del **Componente 11** queremos resaltar el 1º y el 3º:

1. **Digitalización de la Administración y sus procesos**, mediante la introducción de nuevas tecnologías y la simplificación de procedimientos, orientando el conjunto de las unidades administrativas a la atención a la ciudadanía y la resolución de sus problemas.
2. ...
3. **Modernización de las Administraciones Públicas**, incluyendo medidas dirigidas hacia la mejora en la gestión administrativa y financiera, reformas normativas en el ámbito del empleo público, un nuevo marco transversal de relaciones interadministrativas, un refuerzo del marco de contratación pública, una reforma de la gobernanza económica y las reformas necesarias para la mejor ejecución y gobernanza del Plan.
4. ...

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**

Si bien, como refleja el Plan, España cuenta con un punto de partida positivo para abordar la modernización de la Administración Pública, al situarse entre los países más avanzados en términos de Administración Digital, con procesos importantes de relación con los ciudadanos (*como las Declaraciones Tributarias, destacando el IRPF o el IVA, o la gestión de las cotizaciones a la Seguridad Social para empresas y autónomos*) totalmente digitalizados. **Todos ellos en el ámbito de la Agencia Tributaria**, ello no es óbice para abordar un proceso de modernización que permita automatizar procesos, mejorar la relación con las empresas y los ciudadanos, reforzar la eficiencia y ampliar el campo de servicios públicos en todo el territorio nacional.

Los retos y objetivos abordados por este **Componente 11** son:

- **Digitalización de la Administración y procesos**

Desde la AEAT debemos dar un paso más allá en la mejora, maximizando la automatización de la gestión e impulsando la cooperación entre los distintos niveles administrativos mediante la digitalización, liberando con ello a los empleados públicos de tareas de bajo valor añadido, para poder dedicar ese tiempo a actividades de mayor valor añadido, desarrollar mejores políticas y prestar un mejor servicio a la ciudadanía.

Con los siguientes objetivos operativos:

- Servicios digitales eficientes, seguros y fiables
- Administración guiada por datos
- Democratización y universalización del acceso a las tecnologías emergentes
- Modernización integrada del funcionamiento de las Administraciones Públicas: este componente debe permitir mejorar la atención a la ciudadanía y contribuir activamente al éxito de las políticas públicas destinadas a las grandes transformaciones de España apoyándose, entre otras herramientas, en el teletrabajo y en la cooperación territorial.

- **Plan de transición energética en la AGE**

- Ahorro y eficiencia energética.
- Energías renovables.
- Movilidad sostenible.

- **Reforma de las Administraciones Públicas**

Para modernizar la Administración Pública no basta con dotarla tecnológicamente, sino que es preciso reconvertir y redefinir los procesos y procedimientos internos para lograr una mejor gestión que suponga la liberación de recursos de acuerdo a un modelo de mejora continua de la Administración Pública.

También reformar el marco normativo para reducir la temporalidad y **reforzar el capital humano que trabaja en el sector público**, así como mejorar los instrumentos de cooperación interterritorial.

Para lo que se indican los siguientes objetivos dentro de cada uno de los apartados que se enumeran a continuación:

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**

- **Gestión administrativa y financiera.**
- **Empleo Público.**
 - Reducción del empleo público temporal.
 - **Modificación de los procesos de selección y gestión de recursos humanos.**
 - **Adecuación de las necesidades digitales de los empleados públicos.**
 - **Facilitar el acceso al puesto de trabajo digital.**
 - **Agilizar los procesos de selección.**
 - **Formación y capacitación en nuevas herramientas digitales.**
 - **Implantación de un modelo de recursos humanos basado en competencias.**
 - **Favorecer la atracción, retención de talento diverso e inclusión de grupos infrarrepresentados.**
 - **Articular una carrera profesional que asegure la igualdad entre mujeres y hombres.**
 - Dirección pública profesional, que evite una excesiva rotación y asegure una Gestión Pública orientada a resultados.
 - **Asegurar el relevo intergeneracional.**
- **Marco de relaciones interadministrativas.**
- **Refuerzo del marco de contratación pública.**
- **Evaluación de políticas públicas.**
- **Gobernanza económica.**
- **Mejora de la transparencia a través de medidas de gobierno abierto.**
- **Reforma de las capacidades administrativas para la implementación del Plan de Recuperación.**

Para la implementación de este **Componente 11** se plantean una asimismo una serie de reformas:

C11.R1

Reforma para la modernización y digitalización de la Administración.

El objetivo de la reforma es la simplificación y digitalización de los procesos y procedimientos administrativos, así como reducir la tasa de temporalidad en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas. Asimismo, se reforzará la evaluación de las políticas públicas con el fin de mejorar su eficiencia.

Las actuaciones que se pretenden implementar para la consecución de esta reforma son:

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**

1.- Medidas para reducir la temporalidad en el empleo público.

2.- Refuerzo de las capacidades del empleo público.

Se persigue implantar un modelo de recursos humanos basado en competencias, que favorezca la atracción y la retención del talento mediante la articulación de una carrera profesional que asegure la igualdad entre mujeres y hombres, junto a una dirección pública profesional que evite una excesiva rotación y asegure una gestión pública orientada a resultados, mediante:

- La **Ley de Función Pública de la Administración del Estado**, que desplegará todo el potencial innovador del Estatuto Básico del Empleado Público en torno a cuatro grandes ejes:
 - Revitalización de los instrumentos de planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos.
 - Garantía de la efectividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso, así como la transparencia y agilidad de los procesos selectivos.
 - Regulación de la carrera profesional vertical y horizontal y de la formación, dirigidos a asegurar un óptimo rendimiento y la atención a las necesidades de la organización, y finalmente,
 - Desarrollo de la figura del personal directivo público profesional, elemento clave en la concepción de una Administración Pública orientada a la planificación, evaluación y control de las políticas públicas.

La ley constituye el fundamento para emprender la imprescindible reforma estructural del empleo público que requiere la Administración de nuestro tiempo.

- Los **desarrollos reglamentarios derivados de la Ley**, sobre ingreso y provisión de puestos; situaciones administrativas; evaluación del desempeño y directivo público.
- Las **estrategias y planes** que favorezcan la plena implantación de la **reforma**, entre los que se incluye el **III Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado** y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- El **Programa de Capacitación Digital de las Administraciones Públicas** contemplado en el Plan Nacional de Competencias Digitales.
- El desarrollo colaborativo de un **modelo de cualificaciones profesionales para la Administración Pública española** a través de la **Red de Escuelas e Institutos de Administración Pública**.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**

3.- Plan de captación del talento de la Administración General del Estado.

Con este Plan se pretende incorporar a las nuevas generaciones en el empleo público de forma que se consiga una Administración más moderna, ágil, dinámica, igualitaria e inclusiva.

Para la consecución de su objetivo general, atraer talento, el plan define tres objetivos estratégicos: promover la orientación laboral de la ciudadanía hacia la AGE, mejorar la imagen de la AGE y poner en valor el trabajo de los empleados y empleadas públicos; cuatro líneas de actuación (comunicación, fomento directo, análisis del sistema selectivo y planificación de los recursos humanos) y 15 medidas dirigidas hacia la captación del talento:

1. Promover acciones de captación de talento a través de jornadas divulgativas.
2. Elaborar e implementar una estrategia de comunicación.
3. Colaborar activamente con los Centros de Información y Promoción de empleo de las Universidades.
4. Visibilizar la marca de la Administración como empleadora.
5. Colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal para la difusión de ofertas de empleo público.
6. Impulsar el sistema de prácticas externas en la Administración.
7. Estudiar la implantación de un programa de fomento para preparar oposiciones.
8. Implantar un sistema de ayudas a la preparación para personas con discapacidad.
9. Facilitar el acceso al empleo público a las empleadas y empleados públicos que prestan servicios en el exterior.
10. Elaborar un plan de políticas de inclusión laboral en la Administración General del Estado.
11. **Reforzar la dotación de recursos humanos de la Administración en el territorio.**
12. **Establecer sistemas para gestionar el relevo generacional.**
13. **Ordenar la actividad de promoción de las oposiciones.**
14. **Repensar la selección.**
15. **Modernizar los perfiles profesionales en el empleo público.**

4.- IV Plan de Gobierno Abierto.

- 5.- Estrategia para reforzar el sistema público de evaluación en las Administraciones Públicas.
- 6.- Refuerzo de la cooperación interterritorial mediante la reforma de la Ley 40/2015.
- 7.- Reforma de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, con la aprobación de la Ley del Estatuto Básico de los Municipios de Menor Población y de los Municipios en Riesgo de Despoblamiento.

La reforma introducirá un nuevo Título XI en la Ley: "Régimen de organización de los municipios de menor población y de los municipios en riesgo de despoblamiento" con el objeto de:

- **Contribuir a la fijación de la población en el territorio, a fin de frenar el vaciamiento de la España interior.**
- Establecer mecanismos que garanticen el funcionamiento democrático de sus instituciones de gobierno.
- Favorecer una mejor prestación de los servicios públicos locales a través de medios digitales.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**

8.- Reforma del Modelo de Gobernanza TIC y de la cooperación interadministrativa, con los cambios normativos y de organización necesarios.

Como justificación, el propio Plan aporta una serie de evidencias, análisis y datos que motivan la necesidad de esta reforma Primera Reforma **C11-R1**, dependiente del **Componente 11**

2.- Refuerzo de las capacidades del empleo público.

Implantar un modelo que favorezca la atracción y la retención del talento mediante la articulación de una carrera profesional que asegure la igualdad entre mujeres y hombres, junto a una dirección pública profesional.

Se pretende asimismo reforzar la composición y estructura del empleo público con perfiles orientados a las TIC (digitalización, robotización e inteligencia artificial, etc.), con la intención de incorporar perfiles técnicos, estratégicos, creativos y con vocación de servicio público para adaptar la Administración Pública a los grandes avances que acontecen.

3.- Plan de captación del talento de la Administración General del Estado.

En el momento actual, este Plan constituye una necesidad estratégica ineludible habida cuenta de los retos que deberá afrontar la Administración Pública en los próximos años.

En primer lugar, está el constatable y creciente envejecimiento de las plantillas en las Administraciones Públicas. La edad media del personal del conjunto del personal de la AGE es de 52 años, a lo que se suma el hecho de que en los próximos 10 años el 51% del personal de la AGE se jubilará, destacando por grupos de carrera, el auxiliar y el administrativo, con niveles porcentuales de expectativa de jubilación que superan el 57 y el 62%, respectivamente.

En segundo lugar, se debe tener en cuenta el impacto que la revolución digital o tecnológica tendrá sobre el sector público, que ha puesto ya a prueba a las Administraciones durante la pandemia en lo que se refiere a la informatización y la tramitación electrónica de procedimientos, lo que conduce a que la Administración necesitará cada vez más empleadas y empleados públicos con fuertes conocimientos de tecnología y digitalización y con una elevada capacidad de adaptación y de aprendizaje continuo.

El tercer reto tiene que ver con los efectos que el largo ciclo de contención presupuestaria ha tenido sobre el empleo público como consecuencia de la profunda crisis económica que se abrió en 2008, con una reducción significativa de las Ofertas de Empleo Público de alrededor del 14% en el número total de efectivos. A este hecho habría que añadir otra circunstancia: las plazas convocadas no se cubren en su totalidad, sobre todo en los procesos selectivos de determinados cuerpos superiores, con resultados por debajo del 70% de cobertura en el sistema de acceso libre.

Por último, hay otro reto al que se enfrentan las Administraciones Públicas y que constituye un freno importante en la captación de talento joven, que se refiere al desajuste del sistema educativo y los sistemas de acceso a la Administración Pública. Los planes de estudios universitarios se focalizan cada vez más en la adquisición y desarrollo de competencias genéricas, críticas y creativas. Por el contrario, en las pruebas selectivas para el acceso a la Administración Pública, el peso de las pruebas memorísticas de alto contenido jurídico sigue siendo determinante, lo que justifica que, para los universitarios y universitarias, el empleo público no resulte atractivo al acabar sus estudios.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- Modernización de las Administraciones Públicas

COMPONENTE - 19

- Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)

COMPONENTE - 27

- Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.

Política Palanca VII.-

Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades

Componente 19 - "Plan Nacional de Competencias Digitales (digital skills)"

El objetivo de este componente es el garantizar la formación en competencias digitales al 80% de la población, la inclusión digital, y avanzar en el desarrollo de competencias básicas de la ciudadanía para que todas las personas puedan comunicarse, comprar, realizar transacciones o relacionarse con las Administraciones utilizando las tecnologías digitales con autonomía y suficiencia.

El plan nacional de capacidades digitales se dirige, entre otros, a la cualificación y recualificación para personas empleadas (upskilling y reskilling) mediante formación en competencias digitales a lo largo de la vida laboral.

El Plan nacional de capacidades digitales, se integra en la Agenda Digital España 2025 y se organiza en cuatro ejes que a su vez se dividen en siete líneas de actuación.

Vamos a destacar el eje **III. Competencias digitales para el empleo** (con un presupuesto de 1.256 millones de euros en el periodo 2021-2024) en el que se encuadra la línea de actuación 5) Formación en competencias digitales para las personas al servicio de las Administraciones Públicas.

El Programa de capacitación digital de las Administraciones Públicas, incluye entre otros, actuaciones formativas en Hacienda para afrontar la transformación digital de la Administración Tributaria. Estas actuaciones formativas de Hacienda serán impartidas por el Ministerio de Hacienda a través del Instituto de Estudios Fiscales y consistirán en:

- i) **Digitalización de la formación** (formación en las herramientas digitales necesarias que el funcionario de la Hacienda Pública va a necesitar para desempeñar su trabajo).
- ii) **Digitalización del área de investigación, estudios y transferencia del conocimiento.**

En el ámbito de la Agencia Tributaria, su personal tiene que estar en constante actualización debido a las diversas modificaciones normativas en materia tributaria que se llevan a cabo año tras año. Esto exige la cualificación y recualificación de su personal (upskilling y reskilling), lo que implica la necesidad del establecimiento de un **itinerario formativo**, que debe de ser desarrollado, tanto en modalidad online como presencial, por la **Escuela de la Hacienda Pública**, la cual debe de depender directamente de la AEAT para una mejor planificación y control de las acciones formativas.

La formación desarrollada, que tiene que ser universal, debe derivar en la consecuente acreditación de los cursos realizados por el personal de la Agencia Tributaria, por su implicación en la evaluación del desempeño, en la promoción interna etc.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**

Política Palanca X.-

“Modernización del sistema fiscal para un crecimiento inclusivo y sostenible”

Componente 27 - “Medidas y actuaciones de prevención y lucha contra el fraude fiscal”.

El **Componente 27**, relativo a las medidas y actuaciones de prevención y lucha contra el fraude fiscal, se implantan 5 reformas:

- **C27.R1** Aprobación de la Ley de Lucha contra el Fraude.
- **C27.R2** Modernización de la Agencia Tributaria, donde la misma, como organización, se deberá adaptar a las nuevas necesidades derivadas de un entorno cambiante, especialmente en el ámbito digital y **adquiriendo el compromiso de reforzar y rejuvenecer la plantilla** para hacer frente a los nuevos retos.
- **C27.R3** **Potenciación de la asistencia al contribuyente.**
- **C27.R4** En el ámbito internacional, la Agencia Tributaria impulsará la cooperación administrativa con fines tributarios y la necesidad de la explotación sistemática de la información obtenida en virtud de los instrumentos bilaterales y multilaterales de cooperación. Sin olvidar el alto impacto en la economía española del Brexit.
- **C27.R5** Desarrollo de un modelo cooperativo de relación con los contribuyentes y la cooperación con los órganos jurisdiccionales.

Durante el periodo 2022 a 2024 se van a destinar en torno 400 millones de euros al desarrollo del **Componente 27**.

El objetivo de la Agencia Tributaria es “ser un organismo público estatal de referencia por su eficacia y eficiencia, que promueva y asegure el cumplimiento del sistema tributario de forma equitativa, favoreciendo el desarrollo de la sociedad española”.

La Agencia Tributaria, en relación con la asistencia e información al contribuyente va a potenciar el canal telefónico y a poner en marcha un ambicioso proyecto que hará posible un nuevo modelo de asistencia basado en canales no presenciales, complementario del presencial tradicional, que permitirá una mejor atención al contribuyente, más ágil, sencilla y de calidad.

La modernización de la Agencia Tributaria supone el desarrollo de una serie de medidas que derivan del despliegue del Plan Estratégico de la Agencia Tributaria en el periodo 2020 – 2023, con referencia a las áreas en las que es necesario reforzar las inversiones de la organización:

- Principalmente a su adaptación a las nuevas necesidades derivadas de un entorno cambiante, en especial en el ámbito digital.
- **Recogiendo el compromiso de reforzar y rejuvenecer la plantilla** para hacer frente a los nuevos retos, así como la política de incremento de plantilla proyectada por la Agencia con la finalidad de recuperar efectivos. Por ello, el reto a conseguir es el incremento de los efectivos de la Agencia Tributaria con la finalidad de alcanzar una plantilla de dimensiones en el entorno de los **28.000** empleados y empleadas.

**PLAN DE
RECUPERACIÓN,
TRANSFORMACIÓN
Y RESILIENCIA**

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**

La lucha contra el fraude necesita que la Organización cuente con los trabajadores y trabajadoras mejor cualificados, algo ya acreditado con la eficiencia y eficacia de los mismos en la consecución de los objetivos año tras año.

No obstante, todos los retos de la modernización de la Agencia Tributaria requieren de una mayor cualificación de su personal, una formación constante y de calidad y, en consecuencia, es necesario reforzar la motivación de sus empleadas y empleados, mediante la minoración de los periodos de permanencia en los diferentes tramos del acuerdo y la actualización de sus retribuciones, paralizadas desde la firma del Acuerdo de Carrera desde hace década y media.

Por estos motivos entendemos que las propuestas aquí planteadas, así como aquellas otras que se planteen en las mesas de negociación han de ser respaldadas por el conjunto de la representación social, pues suponen un justo reconocimiento al trabajo, sacrificio y esfuerzo realizado por el conjunto de la Plantilla de la Agencia Tributaria después de años de recortes, crisis y pandemias sin decaer en el cumplimiento de sus obligaciones y ahora es el momento de aprovechar las obligaciones que nuestro Gobierno tiene en cuanto a la modernización del conjunto de Administraciones Públicas para, entre todos, alcanzar un acuerdo que suponga el merecido reconocimiento a las trabajadoras y trabajadores de la Agencia Tributaria, porque **MERECEMOS MÁS**, y porque **QUEREMOS MÁS**.

PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

COMPONENTE - 11

- **Modernización de las Administraciones Públicas**

COMPONENTE - 19

- **Plan Nacional de Competencias Digitales (Digital skills)**

COMPONENTE - 27

- **Medidas y Actuaciones de prevención y Lucha contra el Fraude Fiscal.**