

# PLAN DE TRABAJO

## II Conferencia de la Sección Estatal de la Agencia Tributaria

Madrid, 21 y 22 de febrero de 2017

+ Empleo público  
- Fraude fiscal



servicios a la ciudadanía  
aeat sae

**HICIMOS HACEMOS  
HAREMOS HISTORIA**



# PLAN DE TRABAJO PARA EL PRÓXIMO PERIODO

## ÍNDICE.

---

Pág. 05	Empleo.
Pág. 05	Carrera profesional.
Pág. 06	Movilidad.
Pág. 07	Promoción.
Pág. 07	Personal laboral.
Pág. 09	Acción social.
Pág. 10	Formación.
Pág. 11	Productividad.
Pág. 11	Campaña de renta.
Pág. 12	Vigilancia aduanera.
Pág. 14	Políticas de igualdad.
Pág. 15	Prevención de riesgos laborales y medio ambiente.



# PLAN DE TRABAJO PARA EL PRÓXIMO PERIODO

## 1 EMPLEO

---

2 El plan de trabajo que os presentamos tiene dos hilos conductores, el Empleo en la Agencia  
3 Tributaria y el desbloqueo de nuestro Acuerdo de Carrera.

4 Todos conocemos el grave problema que existe en toda la Administración Pública y por ende en  
5 la Agencia Tributaria. Según datos de la propia Agencia en 2008 nuestra plantilla estaba  
6 compuesta por 27.951 empleados y empleadas públicos mientras que en 2015 éramos 25.429  
7 (última memoria publicada), y con seguridad ahora seremos unos cientos menos. Hemos visto  
8 mermada nuestra plantilla en más de 3.000 efectivos.

9 Hay que luchar por la reversión de esta tendencia, entre otras cosas o sobre todo porque  
10 estamos hablando de la supervivencia de la Agencia, pues si en un periodo de tiempo corto, de 2 ó  
11 3 años, no se toman medidas excepcionales será un organismo que tendrá graves problemas de  
12 funcionamiento.

13 Las oficinas están cada vez más despobladas. Y es perentorio solventar esta situación. Aunque  
14 sus dirigentes piensen que con OEP rondando el 100% de la tasa de reposición es suficiente,  
15 nosotros, el conjunto de la población de a pie sabemos que no. Hay que exigir con toda nuestra  
16 fuerza que la tasa de reposición se elimine para poder confeccionar OEP que den verdaderas  
17 soluciones a nuestros problemas.

18 Como decimos en nuestro lema, para dar cumplimiento a los objetivos de la Agencia Tributaria,  
19 luchar contra el fraude fiscal y procurar el cumplimiento voluntario es imprescindible aumentar  
20 considerablemente la plantilla. Datos contrastados ponen en evidencia nuestra desventaja con las  
21 plantillas de los países de nuestro entorno. Otro factor fundamental es que por cada euro  
22 invertido en personal se multiplica por siete su rendimiento.

## 24 CARRERA PROFESIONAL

---

25 Iniciamos un nuevo periplo donde la mejora económica y el cambio de gobierno abren las  
26 puertas a la reactivación del Acuerdo de Carrera, cuyo primer objetivo sería una subida de tramo.  
27 Para posteriormente abordar la regulación de la evaluación del desempeño y el encaje de la  
28 formación en la carrera horizontal.

29 También tenemos que tener en cuenta que se abre la expectativa de la aprobación del Estatuto  
30 de la AGE que en paralelo con el de la AEAT nos abra la posibilidad de introducir el Acuerdo de  
31 Carrera como modelo de regulación de la carrera administrativa de todo el personal de la  
32 Agencia.

33 Asimismo tenemos que aprovechar este cambio de ciclo para dinamizar las relaciones laborales  
34 estancadas desde el inicio de la recesión económica y que ha llevado al Acuerdo de Carrera a una

1 situación de inmovilidad que nos ha abierto frentes que no habrían dado demasiado juego si la  
2 plantilla se hubiera sentido bien remunerada.

3 En resumidas cuentas, el desbloqueo del acuerdo de carrera y el desarrollo de todos sus  
4 apartados, debe ser nuestro principal objetivo. Planteando como medidas a tomar con carácter  
5 inmediato las siguientes:

- 6 ■ Realizar una subida de tramo para todo el personal.
- 7 ■ Desarrollar la carrera vertical para todos los subgrupos.
- 8 ■ Buscar las formulas necesarias para que se puedan aplicar las mismas medidas al personal  
9 laboral.
- 10 ■ La ocupación del tramo sexto, de la carrera, debe ser una realidad no una utopía.

11 El paso del tiempo nos ha demostrado que el desbloqueo sería la solución a los problemas que  
12 tiene el personal de la AEAT.

13 Este objetivo debe marcar nuestra estrategia pues estamos hablando de la gran apuesta de  
14 **CCOO** y de los empleados y empleadas de la AEAT, el sistema de retribuciones fijas en  
15 contraposición a lo defendido por otros sindicatos, el sistema de retribuciones variables.

16 No debe quedarse solo en literatura tenemos que poner toda la carne en el asador y forzar la  
17 máquina hasta que se consiga, tenemos que estar en disposición de tomar cualquier medida, no  
18 descartando las movilizaciones ni la huelga. No hay marcha atrás, nuestros derechos no pueden  
19 demorarse más.

## 21 **MOVILIDAD**

---

22 El Acuerdo de Provisión de Puestos de 2014 respeta la garantía del tramo retributivo del  
23 Acuerdo de Carrera, no obstante y a pesar del importante paso dado, ese Acuerdo tan solo afecta  
24 a la provisión de puestos de carrera horizontal en cuerpos y especialidades adscritas a la AEAT  
25 previo a la determinación final de las plazas ofertadas a nuevo ingreso. Esta última condición está  
26 lastrando los paneles de los subgrupos C1 y C2 de cuerpos generales a los que se les aplica unas  
27 bases totalmente diferentes al resto. Asimismo y dada la simplicidad de las bases donde tan solo  
28 se valora la antigüedad y, atendiendo que el último panel de Inspectores introduce como  
29 elemento valorativo el trabajo desarrollado, nos planteamos como objetivos:

- 30 ■ Extender a los paneles de los subgrupos C1 y C2 de cuerpos generales el Acuerdo de  
31 Provisión de Puestos de 2014. Asimismo esta medida debe cubrir también al resto de cuerpos  
32 con cuota para la AEAT en la Oferta de Empleo Público de la AGE.
- 33 ■ Presionar para que el número de plazas ofertadas sea superior a las de nuevo ingreso.
- 34 ■ Introducir como elemento valorativo, además de la antigüedad, el trabajo desarrollado.
- 35 ■ Asimismo se tiene que articular una solución para la movilidad en el subgrupo A2 (cuerpos  
36 no adscritos a la AEAT).

## 1 PROMOCIÓN

---

2 En julio de 2016 hemos firmado el Acuerdo de fomento de la Promoción Interna, en el que se  
3 extienden, de forma sensible, los permisos para la preparación del acceso, por promoción interna,  
4 a los diferentes cuerpos y especialidades adscritas a la AEAT. No obstante hay elementos del  
5 Acuerdo de Carrera que todavía no se han cumplido y que vamos a exigir:

- 6 ■ Reducción de materias para una determinada antigüedad.
- 7 ■ La regulación de los procesos selectivos de acceso al subgrupo A1 que quedó pendiente en el  
8 Acuerdo de Regulación de la Promoción Interna en la AEAT de 2008.
- 9 ■ La obligatoriedad de la adjudicación de todas las plazas convocadas.
- 10 ■ El desarrollo de acciones formativas de apoyo a la promoción, que sean de calidad, con una  
11 duración racional, material adecuado, actualizado y con una organización y planificación eficaz.
- 12 ■ Que se articulen los medios para recuperar los gastos ocasionados para la realización de las  
13 pruebas en las distintas sedes.
- 14 ■ El abono de los gastos realizados por la asistencia a los cursos relacionados con las oposiciones de  
15 los distintos subgrupos deben ser iguales para todo el personal, llegando, tal y como marca la  
16 normativa al 80 %.

## 18 PERSONAL LABORAL

---

19 Aunque el convenio colectivo vigente ha demostrado ser un texto muy útil y adaptable durante  
20 más de 10 años, está claro que hay que reformarlo en profundidad. Cualquier plan de trabajo serio  
21 de cara al personal laboral, no puede pasar sin plantear la denuncia expresa de este texto y la  
22 negociación de un nuevo convenio colectivo que solvete todas las deficiencias creadas durante  
23 su vigencia y se adapte a la realidad de las funciones que actualmente realiza el personal laboral.  
24 Es imprescindible dar cabida al personal fijo-discontinuo, pues se ha convertido en el colectivo  
25 mayoritario de nuestro convenio colectivo. Exigir la conversión del trabajo a tiempo completo de  
26 todo el personal fijo-discontinuo es hoy por hoy la única garantía de poder cubrir las vacantes que  
27 las jubilaciones del personal auxiliar y administrativo están produciendo en la AEAT, es inadmisibles  
28 la fuga de este colectivo perfectamente preparado para realizar tareas administrativas dentro de  
29 la Agencia pues en un espacio de tiempo de no más de 5 años vamos a tener serios problemas de  
30 cobertura de plazas.

31 La creación dentro del Cuerpo General Auxiliar de una categoría con especialidad tributaria,  
32 para facilitar la promoción del personal laboral y que estos se puedan quedar dentro de la AEAT y  
33 en las localidades desde las que promocionan sería sin duda un aliciente importante para todo el  
34 colectivo.

35 Por todo esto, los objetivos más importantes para el personal laboral y para el nuevo convenio  
36 colectivo, deben pasar al menos por:

- 37 ■ La defensa de los servicios públicos desempeñados por empleadas y empleados públicos.

- 1       ▪ Reactivación de las políticas activas de empleo, con medidas como la posibilidad de jubilación
- 2       a los 64 años y los contratos de relevo.
- 3       ▪ Luchar contra las externalizaciones ya que la falta de oferta de empleo está generando que
- 4       muchos de los servicios prestados por el personal laboral se realicen por personal
- 5       dependientes de empresas a veces en condiciones precarias.
- 6       ▪ Fomentar la motivación y satisfacción de la plantilla mediante procesos de promoción interna
- 7       anuales, facilitando el acceso a las plazas. Desligándola de la oferta de empleo anual.
- 8       ▪ Apoyar la funcionarización y facilitar los procesos de promoción cruzada a plazas de
- 9       funcionariales.
- 10      ▪ Regular la carrera profesional horizontal del personal laboral con la promoción en el puesto
- 11      de trabajo, aumentando el complemento personal y estableciendo un sistema objetivo de
- 12      asignación de las posiciones retributivas.
- 13      ▪ Integración de los Grupos Profesionales conforme al EBEP, clasificación de los grupos según
- 14      titulaciones de acceso y funciones. Esto conlleva la desaparición del Grupo Profesional 5.
- 15      ▪ Definición de las funciones de cada categoría para que estas no se conviertan en
- 16      multifuncionales según le parezca a la propia administración, como ocurre ahora con los
- 17      puestos del Ateneo, el escaneo de los registros o las tareas de oficios.
- 18      ▪ Recuperación de las tablas retributivas anteriores a la crisis que garanticen el mantenimiento
- 19      del poder adquisitivo del personal laboral.
- 20      ▪ Aumento de los módulos de productividad, equiparando la general a lo que cobra el personal
- 21      funcionario, además de la participación en las mismas condiciones que estas en cualquier
- 22      plan específico.

#### 23       **Fijos-discontinuos.**

- 25      ▪ Cobertura definitiva mediante convocatoria pública de todas las vacantes además de las
- 26      plazas indefinidas no fijas e interinas, que se produzcan tras los procesos de promoción
- 27      interna.
- 28      ▪ Mejora de los contratos del personal fijo-discontinuo, ampliación de la duración de todos los
- 29      contratos al máximo posible.
- 30      ▪ Establecer criterios y procedimientos adecuados para que este personal pueda acceder a la
- 31      condición de fijo o fija a tiempo completo y la manera en que puedan participar en los
- 32      procesos de promoción dentro del convenio colectivo.
- 33      ▪ Aplicación de la garantía de localidad dentro de la AEAT en caso de promoción interna y/o
- 34      cruzada según establece el punto III.4. del acuerdo de Carrera profesional de 14 de
- 35      noviembre de 2007.
- 36      ▪ Creación de una RPT y Catálogo que contemplen la totalidad de los puestos, su ubicación por
- 37      localidad y centro de trabajo, complemento de disponibilidad, idiomas, así como cualquier
- 38      otra característica específica necesaria para el desempeño del puesto.
- 39      ▪ Participación del personal fijo-discontinuo en las campañas de renta en igualdad con el resto
- 40      del personal laboral. Regulación del complemento de disponibilidad horaria.



## 1 ACCIÓN SOCIAL

---

2 **CCOO** ha criticado la persistencia del brutal recorte y el poco interés de la Agencia Tributaria  
3 en la defensa de la recuperación de este crédito ante el Ministerio de Hacienda y el Gobierno.  
4 Desde **CCOO**, durante la tramitación de los PGE para 2016, presentamos diferentes enmiendas  
5 entre las que incluimos una relacionada con la recuperación de los 10 millones de euros con los  
6 que contábamos para Acción Social al inicio de los recortes en las retribuciones de los empleados  
7 públicos y también eliminar el carácter vinculante del mismo. No parece que ni la Agencia  
8 Tributaria ni el resto de Organizaciones Sindicales hayan hecho algo en este sentido.

9 Ahora que presumen de la “milagrosa recuperación económica”, sería un buen momento para  
10 que la Dirección de la AEAT tomara nota de la necesidad de incrementar el presupuesto de Acción  
11 Social. No deben olvidar que esta también es una manera de incentivar a la plantilla, sobre todo a  
12 aquellas personas que menos retribuciones tienen y que dan la cara a diario por la imagen de la  
13 Agencia.

14 Sabemos que el recorte en la partida presupuestaria de Acción Social supone más del 75% con  
15 respecto a la cuantía con la que contábamos en el año 2010 y que los PGE siguen estableciéndolo  
16 como un crédito vinculante, impidiendo así buscar alternativas para su aumento desde otros  
17 créditos. Este escenario, en la actualidad, es asumido por todas las OO.SS. con representación en  
18 el ámbito de la negociación colectiva en la Agencia Tributaria.

19 Para **CCOO** nuestra primera y principal reivindicación en Acción Social, sin duda, es la  
20 recuperación del crédito perdido por los recortes que hemos sufrido y lo vamos a EXIGIR y no solo  
21 eso, plantearemos el incremento del mismo hasta un porcentaje igual al 2% del capítulo I de los  
22 PGE.

23 Podríamos concluir que si no hay dinero poco o nada podemos hacer, pero nuestra obligación  
24 como representantes de los trabajadores y trabajadoras es intervenir en todo aquello que afecte a  
25 las condiciones laborales de ellos y ellas, por lo que no podemos dejar la aplicación del Plan a la  
26 Agencia de manera unilateral y sin poder intervenir la parte social ni en el reparto del crédito ni en  
27 el control de la ejecución del plan.

28 Tenemos que seguir manteniendo nuestra línea de pensamiento, defendiendo nuestro modelo,  
29 en el que el Nivel Familiar de ingresos siga articulando nuestro Plan de Acción Social y que la  
30 igualdad, la globalidad y la universalidad continúen siendo características del mismo.

- 31 ■ Exigiremos la mejora en la gestión del Plan intentando acercar el momento de solicitud de la  
32 ayuda y el momento de cobro.
- 33 ■ El personal Fijo-Discontinuo tiene que ser tratado como el resto de trabajadores de la AEAT,  
34 que la cuantía de su ayuda sea proporcional al tiempo trabajado no debe implicar que se les  
35 penalice doblemente en cuanto a los requisitos que tienen que cumplir.
- 36 ■ Mejora de la Ayuda a la Promoción, sobre todo ahora que tenemos OEP considerables. Hay  
37 que pensar que esta ayuda nos serviría para incentivar a participar en la Promoción Interna.

- 1       ▪ Exigiremos redefinir las ayudas a la jubilación, nadie puede quedar fuera de ellas, con
- 2       independencia de cuándo se jubile, no se puede castigar a nadie por ejercer un derecho.
- 3       ▪ Las ayudas para tratamientos de salud tienen que incrementarse y recuperar la merma que
- 4       supuso el que las disminuciones de un 45% en la cuantía de la ayudas de MUFACE fueran
- 5       asumidos por el Plan de Acción Social de la AEAT.
- 6

## 7       **FORMACIÓN**

---

8       En el ámbito de la Formación Continua, y a pesar de los sucesivos recortes, se han obtenido

9       sustanciales avances en cuanto a la gestión y contenidos, consolidando en la AEAT un modelo que

10      se vertebra en tres áreas:

- 11      ▪ Apoyo a la promoción interna.
- 12      ▪ Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- 13      ▪ Cualificaciones y competencias profesionales: ofimática, lenguas cooficiales, lenguaje de
- 14      signos junto a la oferta general de cursos cuyos contenidos se renuevan conforme a las
- 15      valoraciones de los asistentes.

16      Desde **CCOO** planteamos la Formación como una exigencia y un requisito para la competencia

17      profesional de los empleados y empleadas de la administración. Por ello, y ante el cambio de

18      modelo y financiación que supone la actual Ley de Formación para el Empleo defendemos que la

19      AEAT debe asumir el coste de la formación continua de su personal.

20      Es muy importante que de una vez por todas estemos presentes en el Comité de Formación de

21      la AEAT.

22      Tenemos que exigir unos planes de formación más acordes con las necesidades formativas

23      actuales, los problemas son recurrentes, el tiempo material siempre es escaso, hay una gran carga

24      de trabajo, inexistencia de aulas formativas, falta de atractivo del formato. Todo lo anterior nos

25      lleva al abandono de la acción formativa.

26      Un objetivo básico es avanzar en el desarrollo de itinerarios y modelos formativos que, en el

27      marco del Acuerdo de Carrera, posibiliten nuevas vías de acceso a la promoción de los

28      trabajadores y trabajadoras de la AEAT.

29      Es importante promover cursos de iniciación para el personal de nueva entrada y formación de

30      reciclaje a aquellas personas que cambien de área funcional como consecuencia de concursos y

31      paneles de movilidad.

32      Debemos avanzar en la organización y planificación de la formación de las actualizaciones

33      normativas y herramientas corporativas más ajustadas a su entrada en vigor o puesta en

34      funcionamiento.

35      Aunque se ha ampliado la oferta específica para el personal fijo-discontinuo e interino, desde

36      **CCOO** defendemos que deben tener acceso en igualdad de condiciones que el resto del personal

37      de la AEAT a toda la formación.

1 Hay que desarrollar la formación a través de las nuevas tecnologías (e-learning, spontania)  
2 mediante mejoras en los equipos, dinamización de los contenidos y formación de los tutores.

3 **CCOO** instará la implantación de una plataforma de formación en la AEAT como herramienta  
4 para conseguir una gestión participativa, que responda a las necesidades y exigencias reales del  
5 personal que posibilite su desarrollo profesional y personal.

6 Es imprescindible garantizar una duración mínima de tres meses para los cursos de apoyo a la  
7 Promoción Interna y su diseño tiene que tener en cuenta los contenidos y las pruebas que se les va  
8 a exigir en los procesos selectivos.

9 **CCOO** ha apostado, apuesta y apostará por reforzar la formación de todo el personal de la  
10 Agencia Tributaria, columna vertebral, tanto de su carrera profesional, como de la promoción  
11 interna.

## 12 **PRODUCTIVIDAD**

---

14 **CCOO** apuesta por retribuciones que no dependan de la arbitrariedad ni discrecionalidad de las  
15 jefaturas y unas remuneraciones justas que se consoliden en el tiempo y que no propicien  
16 desigualdades entre los empleados públicos de la Agencia Tributaria.

17 Es necesaria una negociación de todas las bolsas de productividad, dejando claro que tienen  
18 que ser universales e intentando que el reparto sea equilibrado y con criterios lo menos  
19 subjetivos posibles. Es clave e importante que se reduzca el número de las bolsas, aunque no los  
20 montantes económicos de las mismas.

21 Tienen que aumentar las cuantías de:

- 22 ▪ Los pagos a cuenta y de las regularizaciones trimestrales de la productividad por mejor  
23 desempeño.
- 24 ▪ El pago de la productividad de objetivos.

25 El argumento es claro, las bolsas son las mismas desde hace años, y las personas perceptoras  
26 son menos cada año, por lo que el excedente va a otras partidas sin control por la parte social.

27 Análisis aparte merece el PIA, que ya supone más del 30% del montante de todas las  
28 productividades. Hay que conseguir que sea más objetivo su reparto y más reducida la parte  
29 variable.

30 Hay que exigir el cumplimiento estricto de lo pactado. Nuestra firma no puede dar crédito a  
31 aquellas organizaciones sindicales que no se comprometen en la negociación y si obtienen  
32 beneficio del trabajo de **CCOO**.

## 34 **CAMPAÑA DE RENTA**

---

35 En el ámbito de la Prestación de Servicios en la Campaña de Renta los sucesivos Acuerdos han  
36 diseñado un modelo consolidado, susceptible de aspectos de mejora, y en función de la evolución  
37 que el nuevo modelo renta web tenga frente a los ciudadanos y ciudadanas.

- 1       ▪ Planteamos que el Acuerdo de Renta debe incorporar de forma automática el incremento de
- 2       los módulos conforme al IPC, sin perjuicio de las subidas adicionales que se puedan alcanzar
- 3       en las negociaciones.
- 4       ▪ En esta línea, exigimos que cada uno de los módulos retributivos de jornada de mañana se
- 5       abonen completos a cada participante y no sean objeto de cuantificaciones y/o repartos
- 6       arbitrarios.
- 7       ▪ Entendemos que algunos servicios contemplados en el Acuerdo (Información, Registro,
- 8       Informática CAT, etc.), la campaña empieza con el comienzo de la presentación telemática a
- 9       primeros de abril y su retribución debe contemplarse desde ese inicio.
- 10      ▪ Exigir que la composición de los equipos diseñada para la adecuada prestación del servicio se
- 11      cumpla en jornadas de mañana y tarde así como en todas las oficinas.
- 12      ▪ Respecto de la formación específica de Renta, los cursos deben tener una duración adecuada,
- 13      y sin perjuicio de la parte normativa teórica, debe ser eminentemente práctica, centrada en
- 14      supuestos y manejo del programa renta web para trasladar dichos conceptos.
- 15      ▪ También se debe tener en cuenta una formación en habilidades y recursos de comunicación
- 16      asertiva, sin olvidar establecer protocolos de actuación ante situaciones agresivas en el trato
- 17      con el público con herramientas psicológicas para afrontarlas.
- 18      ▪ Exigir que la información en la web de la AEAT sea clara y fácilmente accesible al público:
- 19      modelos de autorización, documentación a aportar, perfil para acceder a citas, etc. a fin de
- 20      evitar incidencias con los empleados que atienden a los contribuyentes en las plataformas.
- 21      ▪ La disponibilidad horaria del personal fijo-discontinuo e interino que presta servicios en
- 22      Campaña debe ser voluntaria y debe aumentarse su cuantía, debiendo determinarse su
- 23      participación en las jornadas de tarde en relación con los módulos retributivos del Acuerdo.
- 24      ▪ Exigir el cumplimiento de las recomendaciones e instrucciones en materia de prevención de
- 25      riesgos y, en especial, las relacionadas con las pausas en trabajos con PVD, Anexos III y IV del
- 26      Acuerdo.

## 27       **VIGILANCIA ADUANERA**

29       La pérdida de efectivos y derechos en Vigilancia Aduanera ha sido una constante en estos  
30       últimos cuatro años, es un colectivo dentro del personal de la AEAT, que sistemáticamente es  
31       olvidado por la Dirección de la Agencia Tributaria. El alto número de jubilaciones y la escasa o nula  
32       tasa de reposición hace que, en ocasiones, muchas bases sean poco eficientes e incluso  
33       inoperativas por falta de personal.

34       En estos próximos cuatro años, **CCOO**, hará un especial seguimiento de este colectivo ante la  
35       Dirección de la Agencia Tributaria con objeto de potenciar este servicio y tratar de dar soluciones a  
36       los diferentes problemas que padece V.A. (desde los ya tradicionales como el desarrollo de la  
37       segunda actividad, a los más recientes detectados en las propias bases e incluso instalaciones del  
38       scanner- megaport.).

39       Al igual de la del resto del personal de la AEAT, la edad en V.A. es elevada y las jubilaciones se  
40       suceden en cascada por lo que el número de efectivos se ha visto drásticamente reducido en estos

1 últimos años. Muchas bases tienen problemas en cuadrar horarios y en realizar operativos por la  
2 falta de personal. Es necesario potenciar la segunda actividad debido al trabajo físico y específico  
3 que desarrolla V.A. como la realización de abordajes o persecuciones.

4 La productividad que se percibe en V.A. es la más baja de toda la plantilla, en todos los  
5 subgrupos.

6 En el 2015 se convocaron, por fin las oposiciones de V.A. después de años de sequía. Pero las  
7 plazas convocadas no son ni una mínima parte de las plazas que necesita este colectivo.

8 **CCOO** ha denunciado ante la administración y la Comisión Permanente de Salud Laboral la  
9 necesidad de mejorar algunas de las instalaciones del Scanner – Megaport.

10 Al frente de estas instalaciones y equipos, con material de alta tecnología y muy caro (desde 1,5  
11 a 3 millones de euros) se encuentra principalmente personal de Vigilancia Aduanera y personal de  
12 la Aduana. Para poder desempeñar aquí su trabajo, al margen de familiarizarse con el manejo de  
13 la sofisticada tecnología, han tenido que realizar y superar a través del correspondiente examen  
14 un complicado curso sobre operaciones o supervisiones de instalaciones radioactivas ante el  
15 Consejo de Seguridad Nuclear; también los preceptivos reconocimientos médico inicial y  
16 posteriores, así como, los correspondientes cursos de seguridad y protección radiológica. Estos  
17 puestos de trabajos deben tener un tratamiento específico.

18 Del trabajo realizado por V.A. se derivan grandes riesgos, especialmente en las actividades de  
19 carácter policial, navegación, vuelos. Así como en los numerosos desplazamientos que deben  
20 realizar para la ejecución de trabajos de carácter fiscal y colaboración con otros órganos de la  
21 AEAT. Por este motivo se necesita una cobertura específica para amparar esos riesgos, tanto en el  
22 aspecto de los seguros como de la prevención de riesgos laborales.

23 Exigiremos con todas nuestras fuerzas que se renueven todos los medios de V.A., tanto aéreos  
24 (con necesidades que rozan lo esperpéntico), marítimos (con barcos que son utilizados como  
25 vestuarios y el día menos pensado se van a hundir) y terrestres (no vale con pasar la ITV). Sin  
26 olvidarnos de reclamar que todo lo necesario para la prestación del servicio tiene que ser  
27 facilitado por la administración.

28 En su momento se asignó como grupo de cotización a la seguridad social para los agentes de  
29 V.A. el correspondiente al personal subalterno en lugar del de auxiliares. Muchas de estas  
30 personas se han jubilado, cobrando una pensión inferior a la que les hubiera correspondido.  
31 También existe el problema de la cotización como grupo III (C1). Estamos trabajando para arreglar  
32 estos problemas con fundamentos jurídicos amparados en diversas sentencias de los tribunales.

33 Tenemos claro que el futuro de V.A. está dentro de la Agencia Tributaria, aunque la dirección  
34 de la Agencia no acaba de apostar porque sea así y no abordan los graves problemas que existen  
35 en V.A. Desde **CCOO**, seguiremos trabajando con la mayor intensidad para conseguir los objetivos  
36 propuestos y que se respeten los derechos de todo el personal y se mejoren sus condiciones  
37 laborales.

## 1 **POLÍTICAS DE IGUALDAD**

---

2 Todos y todas somos iguales ante la ley, mujeres y hombres, sin embargo, el resultado de  
3 aplicar las distintas políticas no están conduciendo hacia la igualdad.

4 Sigue siendo necesaria la reivindicación del 8 de Marzo, Día de la Mujer y del 25 de Noviembre,  
5 Día contra la violencia de género o hacia las mujeres, porque tenemos que gritar a la sociedad que  
6 es necesario alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres para construir un mundo justo  
7 para el conjunto de la sociedad.

8 Y este grito también debe oírse en nuestro entorno laboral.

9 Aunque la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres obliga a la aprobación de un Plan de  
10 Igualdad en la AGE al inicio de cada legislatura, el II Plan se publicaba al final de la misma, en el  
11 BOE del 10/12/2015. Este plan fue aprobado con los votos en contra de **CCOO** pues no solo no  
12 mejora, sino que empeora las medidas para alcanzar la igualdad.

13 Este IIº Plan contempla medidas generales y específicas por departamentos y organismos, entre  
14 los cuales no se encuentra la AEAT. Esto no significa que no se den situaciones de desigualdad sino  
15 que no han sido identificadas como tales. La Mesa de Igualdad es la encargada de identificar las  
16 situaciones de riesgo y aplicar las medidas necesarias para evitarlas, pero no es prioridad para la  
17 dirección de Recursos Humanos, negándose de manera sistemática, por ejemplo, a hacer públicas  
18 las retribuciones complementarias por sexo, lo que impide realizar un estudio de la brecha salarial  
19 en nuestra organización, que es el principal indicador de la desigualdad económica en el trabajo.

20 En los próximos años, nuestros objetivos deben centrarse en:

- 21 ■ Reactivación del Acuerdo de Carrera como el mejor método para garantizar la igualdad, al no  
22 estar vinculado el acceso a tramos superiores a la discrecionalidad de los superiores  
23 jerárquicos.
- 24 ■ Estudio de la brecha salarial en la AEAT, incidiendo en las retribuciones complementarias,  
25 productividad.
- 26 ■ La formación en Igualdad de Género debe ser una asignatura transversal y obligatoria en  
27 todas las acciones formativas. Se debe incluir tanto en la Formación para el Empleo, en la  
28 formación de la AEAT, así como en la Formación Sindical que impartamos hacia el interno.
- 29 ■ Debemos tener clara nuestra forma de expresarnos: mientras persista la desigualdad, es  
30 necesario que se visualice a las mujeres en cualquier actuación que realicemos como  
31 organización. A pesar de la Real Academia de la Lengua, desde la Sección Estatal de la AEAT  
32 de **CCOO** debemos usar el lenguaje como elemento reivindicativo, utilizando ambos géneros  
33 en nuestras expresiones orales y escritas.
- 34 ■ La composición de las diferentes estructuras sindicales, mesas de negociación, delegaciones...  
35 debe ser paritaria.

36 El respeto a otras formas de identidad afectivo sexualidad y el derecho a la no discriminación  
37 de las personas del colectivo LGBTT (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y transgénero) debe

1 imperar en todas las acciones que se lleven a cabo por la Sección Estatal de la AEAT de **CCOO**,  
2 formándose en esta materia.

3 Igualmente, se debe contemplar en este ámbito la diversidad funcional, adaptando sus  
4 funciones y los puestos de trabajo para aprovechar al máximo todas sus capacidades

## 6 **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE**

---

7 Este Plan de Trabajo con sus propuestas está dirigido a delegados y delegadas de Prevención y  
8 Sindicales de **CCOO** de la AEAT. Para ello es importante reflexionar sobre las posibilidades de  
9 intervención y participación frente a los problemas de salud derivados de la Organización del  
10 Trabajo, Seguridad y la Prevención de Riesgos Laborales.

11 En febrero se cumplen 20 años desde la firma del Acuerdo Agencia Tributaria-Sindicatos sobre  
12 prevención de Riesgos Laborales en la Agencia Tributaria. Actualmente más que nunca debe ser  
13 prioritario para **CCOO** la defensa de un ambiente saludable de trabajo para toda la plantilla, ya que  
14 el envejecimiento del personal y la falta de renovación del del mismo, hacen que las condiciones  
15 de trabajo sean cada vez más difíciles, con mayor carga de trabajo, con más tensión psicológica y  
16 en definitiva con mayores factores de riesgo laborales.

17 Tenemos que seguir luchando por la total integración de la prevención de riesgos laborales en  
18 la estructura de la Agencia Tributaria para que exista una verdadera organización y planificación  
19 de la prevención.

20 Por todo esto, para los próximos años tenemos que poner toda nuestra atención y esfuerzo en  
21 los siguientes aspectos:

### 22 **Estructura Preventiva de la AEAT y Vigilancia de la Salud**

23 Hay que dotar a todas las Delegaciones Especiales de Unidades de Prevención con una dotación  
24 suficiente tanto de medios humanos como técnicos que permita el despliegue territorial del  
25 Servicio de Prevención. Estas unidades deberían completarse con personal designado en todas las  
26 provincias. El personal de estas Unidades de Prevención debe estar especialmente formado en  
27 riesgos psicosociales. También debe estar suficientemente preparado para afrontar los problemas  
28 de Prevención de Riesgos Laborales del colectivo de Vigilancia Aduanera

29 La Agencia Tributaria tiene que asumir la Vigilancia de la Salud. Actualmente está externalizada  
30 mediante contratos anuales con empresas preventivas. La experiencia nos ha demostrado que  
31 tanto las Evaluaciones de Riesgos como otras acciones preventivas son mucho mejores cuando las  
32 realiza el servicio de prevención propio.

### 33 **Formación e información.**

34 La formación en Prevención de Riesgos Laborales tiene que ser un objetivo prioritario para  
35 **CCOO** en los próximos años. Esta formación tiene que abarcar a todo el organigrama de la AEAT,  
36 especialmente en materia de riesgos psicosociales y de estilos de mando, para los y las  
37 responsables que dirigen equipos de trabajadores y trabajadoras. Es muy importante seguir  
38 ahondando en la formación sobre Manuales de Autoprotección, ergonomía y vigilancia de la salud.

1 La información en materia preventiva que se proporciona a la plantilla tiene que verse  
2 claramente incrementada. Hay que aprovechar los medios técnico-informáticos de los que alardea  
3 la AEAT para hacer llegar a todo el personal este tipo de información. Por nuestra parte sería  
4 interesante hacer un boletín informativo sobre aspectos de prevención de riesgos sobre temas  
5 que interesen al conjunto de empleados y empleadas de la AEAT.

### 6 **Evaluación de Riesgos.**

7 Todos los centros de trabajo tienen que contar con una Evaluación de Riesgos totalmente  
8 actualizada con su correspondiente Planificación de Actividades Preventivas. En esto los  
9 delegados y delegadas de prevención tenemos un papel muy importante en cuanto al control y  
10 seguimiento de las mismas. Hay riesgos no contemplados en las evaluaciones. Por ello es  
11 importante utilizar el procedimiento PRO-SAL 900, herramienta muy útil para informar de estos  
12 Riesgos Laborales.

13 Hay que realizar una Evaluación de Riesgos Psicosociales a todo el personal. En concreto hay  
14 que hacer especial hincapié en prevenir el estrés laboral y las actitudes violentas en los trabajos  
15 que incluyen la atención al público. A las denuncias de Acoso Laboral se les debe aplicar el  
16 protocolo de actuación aprobado por la AEAT el 12 de junio de 2012.

### 17 **Órganos de Participación.**

18 Debemos conseguir, entre todos, que los 52 Comités de Seguridad y Salud provinciales  
19 funcionen a la perfección y que se realicen todas las reuniones estipuladas. Los delegados y  
20 delegadas de prevención deben tener siempre la información de todo lo que ocurra a nivel  
21 preventivo en su provincia. Esto mismo debe ocurrir con la Comisión Permanente de Salud  
22 Laboral. Para devolverle el protagonismo que debe tener, hay que dotarla de más contenido y de  
23 mayor número de reuniones. No podemos permitir el abandono en el que se encuentra ahora este  
24 órgano de consulta y participación tan importante.

25 Tenemos que hacer un especial control dentro de los Comités de Seguridad y Salud de la  
26 Coordinación de Actividades Empresariales en los Centros de Trabajo de la AEAT (Prosal – 404).

27 Para poder realizar nuestra labor como responsables de prevención tenemos que utilizar la  
28 herramienta de coordinación que existe en nuestra web. Para poder compartir el trabajo que se  
29 realiza en las distintas provincias y con los miembros de la CPSL.

### 30 **Procedimientos y Protocolos.**

31 Se tienen que acabar de implementar todos los procedimientos del Sistema de Gestión de  
32 Prevención de Riesgos que faltan, como los referidos a Estrategias de Evaluación, Documentación,  
33 Información y Formación, Gestión del Cambio, Medidas de Emergencias y Primeros Auxilios,  
34 Auditorías Internas y Revisión del Sistema. También se han de actualizar los que ya están en  
35 marcha, sobre todo el de acceso a la información preventiva por parte de los y las DP, que debería  
36 permitirles un acceso menos restringido a la información preventiva.

37 Además proponemos que se pongan en marcha: un Procedimiento General para la Gestión de  
38 los Informes Médicos de las IT por parte de las Delegaciones y un Protocolo de Coordinación con el  
39 Ministerio de Hacienda y Función Pública en Prevención de Riesgos Laborales.



1 **Medio Ambiente.**

2 En los próximos años hay tres propuestas que deberíamos intentar sacar adelante:

- 3       ▪ Promover un Plan de Movilidad Sostenible al trabajo encaminado a reducir la movilidad  
4       motorizada individual para disminuir el impacto medioambiental por el desplazamiento al  
5       trabajo y colaborar a reducir el número de accidentes in itinere. Habría que fomentar el uso  
6       de medios no motorizados, transporte público y coche compartido.
- 7       ▪ Elaborar un Plan de Ahorro energético.
- 8       ▪ Exigir a la AEAT un estudio sobre medidas de auditorías medioambientales.







**servicios a la ciudadanía**  
**aeat sae**



[www.sae.fsc.ccoo.es/AEAT](http://www.sae.fsc.ccoo.es/AEAT)