

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Carrera horizontal de la AEAT

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Ausencia de una definición de las líneas fundamentales de un sistema de carrera que mejore las expectativas de progresión profesional de sus empleados ya que la motivación y satisfacción profesional de los trabajadores dependen en gran medida de que conozcan sus posibilidades de mejora profesional y que éstas se articulen a través de mecanismos que introduzcan elementos de certeza y transparencia en la carrera.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Creación, de forma pactada con las organizaciones sindicales, de un modelo propio de carrera administrativa horizontal que permite el desarrollo profesional de los funcionarios sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

TERRITORIO:

España

PÚBLICO DESTINATARIO:

Empleados públicos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

En el marco de la carrera administrativa del personal de la AEAT, se contempla la creación de la modalidad de carrera horizontal según el acuerdo establecido entre la propia AEAT y los sindicatos más representativos.

Dicho sistema tiene como punto de partida la agrupación de los puestos de trabajo en subgrupos de clasificación, asociados a sus correspondientes retribuciones. Se configuran tramos de carrera (posiciones retributivas de carrera) que se conectan a un determinado nivel de complemento de destino y un complemento específico.

Siguiendo el artículo 17 del EBEP, el sistema de la Agencia Tributaria proporciona una ordenación gradual de los tramos que responde a la complejidad de las tareas, su dificultad técnica y la supervisión que requieran.

Los criterios establecidos para cambiar de tramo son los siguientes: la antigüedad, que admite modulación con otros criterios; la evaluación del desempeño y la formación (actividades de carácter obligatorio). El número de tramos que integran la carrera horizontal es de seis, además de un tramo inicial o de “ingreso”. Cada tramo tiene asociado un tiempo de prestación de servicios determinado: un año para adquirir el tramo de ingreso, cuatro para pasar del primero al segundo y del quinto al sexto, y cinco para los restantes pasos de tramos. En suma, se configura una carrera administrativa horizontal de 24 años.

Asimismo, el sistema, partiendo de la agrupación de los puestos de trabajo en subgrupos de clasificación, integra determinados tramos de carrera (posiciones retributivas) con sus correspondientes complementos retributivos. Para comenzar con la aplicación de la carrera horizontal se acordó el establecimiento de un régimen transitorio, que abarca los tramos comprendidos entre las posiciones retributivas inicial y quinta.

En cuanto a la asignación del tramo inicial, el cálculo de la posición retributiva se halla en función de los valores económicos de los complementos específicos fijados con anterioridad a cada puesto, de acuerdo con los parámetros pactados referidos al nivel de complemento de destino. De tal forma que se determina un nuevo valor del complemento específico correspondiente a los tramos de la carrera administrativa horizontal. Como regla general, se produce una reclasificación de todos los complementos específicos a los del tramo con cuantía inmediatamente superior.

A los puestos de trabajo ya ocupados se les asignan los correspondientes tramos en función de la antigüedad. Así, los empleados de dos o menos años de experiencia forman parte del tramo “0”, y quienes tienen seis, doce, dieciocho y veinticuatro años de antigüedad ocupan, respectivamente los otros cinco tramos, si bien para hallar el cálculo del tramo se ha tomado como base el 100% del período de prestación de servicios en el respectivo subgrupo de clasificación del funcionario que ocupa el puesto y el 50% en el subgrupo anterior, con el límite de no perder más de un tramo.

OBSTÁCULOS SUPERADOS:

La implementación del sistema de carrera administrativa horizontal no ha generado rechazo en el seno del

personal, y su diseño ha sido producto de la constante negociación con los sindicatos más representativos.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL

- Acuerdo entre AEAT y las organizaciones sindicales sobre el desarrollo de la carrera profesional y administrativa de su personal.
 - Agrupación de puestos de trabajo por subgrupos de clasificación y sus diferentes posiciones retributivas.
 - Constitución de posiciones retributivas de carrera o tramos de carrea.
- Aplicación inicial y transitoria de la carrera administrativa horizontal que sólo afecta a las posiciones retributivas.
- Aplicación sucesiva de la carrera administrativa horizontal.

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

- Acuerdo sobre carrera profesional y administrativa entre la AEAT y las organizaciones sindicales:
http://www.fep-uso.es/downloads/age_ministerios/acuerdofirmadoaeat-nov-07.pdf