

Estimada Directora:

La nueva realidad de la AEAT, no es un hito disruptivo, sino una adaptación de lo establecido en 2007. Así lo ha puesto de manifiesto la Sentencia ganada por SIAT-UGT en relación a la obligación de que los Inspectores de Hacienda estén incluidos en el Acuerdo de Carrera Profesional de 2007 como el resto de trabajadores de la Agencia.

Partiendo de esa realidad, incuestionable ya, pues la AEAT ha perdido TODOS LOS RECURSOS QUE HA PLANTEADO con el objetivo de evitar esa situación, estamos ante la obligación de revisar los criterios que se han tomado en relación a esta unilateral interpretación de la AEAT, no para corregirlas, sino para actuar adecuadamente a partir de este momento.

Como elementos a tener en cuenta tenemos que recordar el **“Acuerdo de Medidas Extraordinarias y Singulares para la adecuación de los puestos de Personal Funcionarios de la AEAT”**, de 24-07-2018, donde se establecieron medidas para el colectivo de Inspectores que no se corresponden con las que se han acordado para el resto de Grupos y por ello será un elemento a tener en cuenta. **Ya no se deberán adoptar medidas diferenciadas para nadie, por lo que la Carrera Horizontal del grupo A1 debe seguir lo establecido para el resto de grupos.**

Por otro lado, tenemos, el Acuerdo de Salida del Segundo Conflicto, suscrito por esta Directora, (no hablaremos del Primer conflicto, suscrito por la anterior y el resto de OOS ya que CCOO no firmamos), en el que se establece en relación con la Carrera Administrativa y Profesional:

Carrera administrativa y profesional

1. Antes de que finalice 2024, se celebrarán las reuniones necesarias para avanzar en materia de carrera administrativa del personal funcionario de la Agencia Tributaria.
2. Negociación de los principios rectores que aplicables son, entre otros:
 - Carrera profesional para todos los subgrupos que reconozca la experiencia adquirida en la Agencia Tributaria vinculada a una óptima evaluación del desempeño y a la superación de los itinerarios formativos establecidos para ello.
 - Determinación de un umbral mínimo de retribuciones para los funcionarios de la Agencia Tributaria.
 - Adecuación de tramos de carrera para cada subgrupo.
 - Establecimiento de los escenarios temporales imprescindibles que permitan la situación presupuestaria real.
 - Desarrollo de la Carrera vertical para todos los subgrupos.
 - Movilidades territoriales y concursos

Por lo que, la Administración, ESTA ADMINISTRACIÓN tiene una deuda pendiente con las Organizaciones Sindicales firmantes de dicho conflicto, así como con la plantilla.

La constante desidia y desinterés administrativo en la mejora de las condiciones del personal de la AEAT, no puede solucionarse con unas medidas parciales, y fuera de toda planificación o negociación.

La AEAT ha comprometido una serie de actuaciones a finales de 2024 y lleva más de un año sin aportar nada, ninguna solución, ni tan siquiera sentarse a negociar los anteriores apartados que contribuyeran a posibilitar una salida a la actual situación.

El Apartado 2º anterior, establece en su primer punto, la obligación de establecer una Carrera Profesional para TODOS los subgrupos vinculada a la Evaluación del Desempeño y a la superación de los Itinerarios Formativos, pero NI una cosa ni la otra, han estado sobre la Mesa de Negociación, con ánimo de sacarlas adelante, durante todo este tiempo.

Los siguientes 3 apartados se refieren a la mejora de las retribuciones del conjunto de la plantilla, tanto la determinación del **umbral mínimo de Retribuciones**, como la adecuación de los Tramos de Carrera, como el establecimiento de los escenarios temporales de aplicación, por lo que se plantean como medidas imprescindibles y nucleares del Acuerdo de salida del Conflicto, y sin embargo NO se ha avanzado en NADA.

Pues entendemos que la situación actual requiere de un esfuerzo para el inicio e intensificación de actuaciones de cara a lograr alcanzar unas medidas que satisfagan lo acordado en su momento.

Todas las medidas establecidas en el II Acuerdo de Salida del Conflicto fueron recogidas y planteadas por la AEAT gracias al **Real Decreto-ley 6/2023**, que nos habilitaba a avanzar en el desarrollo de nuestro Acuerdo de Carrera, dentro del marco normativo de la Administración General del Estado, que posibilitaron la firma de la salida del Conflicto en los términos expresados.

Reproducimos aquí la Disposición habilitante:

“Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo

...

“Disposición adicional duodécima. Reglas específicas aplicables al personal de los entes de derecho público del sector público estatal.

*Los entes de derecho público del sector público estatal con legislación propia y especial autonomía en materia organizativa incluidos en el ámbito de aplicación del libro segundo de este real decreto-ley, **podrán mantener y actualizar las excepciones recogidas en su legislación específica o en su ley de creación, así como los sistemas de carrera, movilidad y evaluación del desempeño que ya tuvieran implementados y en funcionamiento, que continuarán rigiéndose por sus normas o acuerdos específicos, adaptándolos, respetando su especificidad, a las normas o acuerdos relativos a esta materia que se aprueben en el marco de este real decreto-ley.**”*

Esta Disposición Adicional nos habilita, como Ente de Derecho Público para actualizar nuestro Acuerdo de Carrera y por ello, no entendemos porqué seguimos sin avanzar en su desarrollo a pesar de tener competencias y autorización suficiente.

No puede ahora presentar una propuesta en la que nos diga que es INAPLICABLE y sin embargo en la misma propuesta aprovechar para anunciar que van a crear puestos nuevos, que NO existen ni en la AEAT, ni en la AGE, pues nos surge UNA PREGUNTA ¿Con que habilitación cuentan entonces para crear esos puestos?, o la AEAT tiene esa facultad y la ejerce cuando quiere o si va a solicitar autorización, puede emplearla para MEJORAR LAS CONDICIONES DE SU PERSONAL y no convertir la AEAT en una organización del Silo pasado.

PUESTOS DE CARRERA HORIZONTAL									
	C.D.	A1 - Insp			A1 Resto				
Inspector D +	29	379	23,99%	TRAMO 6	-				
Inspector D	28	153	9,68%	TRAMO 5	-				
Inspector C	28	176	11,14%	TRAMO 4 - 28	30	14,08%			
Inspector B	28	151	9,56%	TRAMO 3 - 28	5	2,35%			
Inspector A	28	606	38,35%	TRAMO 2 - 28	10	4,69%			
Insp Adjunto	28	115	7,28%	TRAMO 1 - 27	152	71,36%			
				TRAMO 0 - 26	16	7,51%			
	C.D.	A2		CTH		SVA		A2 GEN-INF	
TRAMO 6	26	1.565	16,31%	1.320	16,03%	121	17,59%	124	18,56%
TRAMO 5	26	711	7,41%	650	7,89%	17	2,47%	44	6,59%
TRAMO 4	24	744	7,76%	665	8,07%	28	4,07%	51	7,63%
TRAMO 3	24	1.129	11,77%	1.011	12,27%	60	8,72%	58	8,68%
TRAMO 2	24	587	6,12%	523	6,35%	39	5,67%	25	3,74%
TRAMO 1	22	4.037	42,08%	3.383	41,07%	317	46,08%	337	50,45%
TRAMO 0	20	820	8,55%	685	8,32%	106	15,41%	29	4,34%
	C.D.	C1		AHP		SVA		C1 GEN-INF	
TRAMO 6	22	2.352	21,78%	1.360	21,99%	371	21,81%	621	21,34%
TRAMO 5	22	794	7,35%	268	4,33%	28	1,65%	498	17,11%
TRAMO 4	20	353	3,27%	194	3,14%	51	3,00%	108	3,71%
TRAMO 3	20	560	5,19%	262	4,24%	173	10,17%	125	4,30%
TRAMO 2	18	676	6,26%	458	7,40%	76	4,47%	142	4,88%
TRAMO 1	18	4.447	41,19%	3.013	48,71%	652	38,33%	782	26,87%
TRAMO 0	16	1.615	14,96%	631	10,20%	350	20,58%	634	21,79%
	C.D.	C2		TOTALES x TRAMO					
TRAMO 6	18	910	56,95%	5.206	21,89%				
TRAMO 5	18	68	4,26%	1.726	7,26%				
TRAMO 4	18	80	5,01%	1.383	5,82%				
TRAMO 3	16	122	7,63%	1.967	8,27%				
TRAMO 2	16	120	7,51%	1.999	8,41%				
TRAMO 1	16	267	16,71%	9.018	37,92%				
TRAMO 0	14	31	1,94%	2.482	10,44%				
TOTAL EFECTIVOS CARRERA HORIZONTAL -				23.781					

Presentamos en este momento, una Tabla con la distribución de los puestos de Carrera Horizontal de la AEAT, desglosada por Grupos, Tramos y por también por los colectivos más numerosos, en ellas podemos apreciar el desequilibrio existente entre las dotaciones por Tramos del mismo grupo.

Esta información está sacada de la RPT de la AEAT a fecha 01-01-2026 y no es coincidente con los datos que nos ha facilitado en su propuesta, pues faltan más de 800 puestos, que figuran como ocupados en la RPT y sin embargo a la misma fecha nos presentan datos diferentes que no sabemos a qué obedecen, no sería un problema, si fuera un hecho aislado, pero parece ser que es una constante en ese Departamento, no poder obtener un dato cierto en ningún momento.

A la vista de la distribución de los efectivos por Tramo dentro de cada Grupo, podemos apreciar los desequilibrios provocados por la falta de planificación en materia de Recursos Humanos, provocada en parte por las diferentes Ofertas de Empleo Público a partir de 2010, sumado a la desidia por solucionar este problema de la Dirección de esta casa desde hace muchos años, pues ya ha habido importantes Ofertas de Empleo y nada se ha hecho para poner solución.

No es aceptable que casi el 50% de la plantilla esté en el nivel de entrada o en el Tramo 1, ni es admisible que sus retribuciones de estén en los niveles de 2007.

Por lo tanto, es hora de afrontar el problema que tiene la Agencia Tributaria, ponerse a trabajar, elevar las propuestas para solucionarlos y aplicarlas de inmediato.

No es admisible una Organización partida en dos, con más de la mitad de efectivos en el Tramo de entrada y prácticamente la otra mitad en el de salida, una situación que llevamos años denunciando pero que se agrava con cada Oferta de Empleo.

Esto en cuanto se refiere a la distribución de efectivos por Tramos, porque si hablamos de los importes de cada uno de los Tramos y una vez asumido por el conjunto de la Organización que el colectivo del CSIHE deben estar dentro del ámbito del Acuerdo, no cabe otra decisión que el reorganizar y, actualizar los importes de los diferentes Complementos Específicos para que estos obedezcan a la proporcionalidad que se acordó en el momento de la firma del Acuerdo de 2007. Que debemos recordar llevan “congelados” casi 19 años, a pesar del incremento del coste de la vida, del nivel de exigencia técnico-laboral y hasta ahora del descenso del número de efectivos y la precariedad en la prestación de los servicios en la mayoría de los centros de trabajo de la AEAT.

En la siguientes Tablas podremos apreciar los importes de los C. Específicos de cada tramo, y su solapamiento con relación al subgrupo superior:

	C.D.	A1 - Insp
Inspector D	29	51.541,00
Inspector D	28	46.926,88
Inspector C	28	41.747,58
Inspector B	28	38.308,20
Inspector A	28	34.849,22
Insp Adjunto	28	17.092,74

	C.D.	A1
TRAMO 6		
TRAMO 5		
TRAMO 4	28	29.812,30
TRAMO 3	28	27.013,84
TRAMO 2	28	22.781,36
TRAMO 1	27	19.465,46
TRAMO 0	26	17.092,74

	C.D.	A2
TRAMO 6	26	22.106,14
TRAMO 5	26	19.465,46
TRAMO 4	24	16.410,38
TRAMO 3	24	14.037,80
TRAMO 2	24	11.830,14
TRAMO 1	22	10.131,80
TRAMO 0	20	7.340,06

	C.D.	C1
TRAMO 6	22	11.651,64
TRAMO 5	22	10.131,80
TRAMO 4	20	8.613,92
TRAMO 3	20	7.398,58
TRAMO 2	18	6.298,32
TRAMO 1	18	5.428,36
TRAMO 0	16	4.894,54

	C.D.	C2
TRAMO 6	18	8.631,56
TRAMO 5	18	7.398,58
TRAMO 4	18	6.298,32
TRAMO 3	16	5.428,50
TRAMO 2	16	4.894,54
TRAMO 1	16	4.894,54
TRAMO 0	14	4.894,54

A primera vista se puede apreciar el desajuste que existe entre los diferentes grupos, fruto de la situación en aquellos momentos previos a la crisis de 2008, pero ya estamos en 2026 y es preciso afrontar la situación actual y poner solución para tener una estructura laboral adecuada a una organización como la AEAT.

En este sentido entendemos que, partiendo de la situación actual, la integración del colectivo del CSIHE que ocupan puestos que DEBEN ser considerados de Carrera Horizontal dentro del Acuerdo de Carrera debe suponer la referencia para el resto del personal y por tanto debemos reajustar el importe de los Tramos de Carrera para actualizar las retribuciones de la plantilla y disponer de un objetivo final, que aunque pueda no ser de aplicación inmediata, si debe ser la meta a alcanzar en sucesivos procesos negociadores, para dotar a nuestra Organización de una planificación, una estabilidad y una seguridad de la que carece desde hace mucho tiempo.

En su propuesta NO nos ofrecen datos del colectivo del CSIHE, a pesar de hacer referencia al mismo, pero nosotros los incorporamos por su trascendencia en el tratamiento de la situación, pues cuando se va a tratar de solucionar un problema es imprescindible contar con todos los datos para poder tener un conocimiento de lo que se va a hacer o lo que se pretende.

Esta es la situación a 1 de enero de 2026 de los Inspectores en puestos de Carrera Horizontal:

	C.D.	A1 - Insp		
Inspector D +	29	379	23,99%	51.541,00
Inspector D	28	153	9,68%	46.926,88
Inspector C	28	176	11,14%	41.747,58
Inspector B	28	151	9,56%	38.308,20
Inspector A	28	606	38,35%	34.849,22
Insp Adjunto	26	115	7,28%	17.092,74

En esta Tabla recogemos la ocupación y los Complementos Específicos de los puestos de Carrera Horizontal de los Inspectores que se encuentran en lo que se llama “puestos de cartera”, es decir trabajando al igual que en el resto de colectivos en tareas directamente de atención al contribuyente, sin responsabilidades en otras materias sobre un determinado grupo de personas, puestos No Singularizados, de provisión por medio de Concurso, igual que el resto de puestos de los Grupos A1-A2-C1 y C2 que están en la Carrera Horizontal del Acuerdo de Carrera y que por consiguiente deben tener el mismo trato, pues es un Acuerdo que les afecta igualmente.

Esta es la situación de este colectivo y de la que deben depender las situaciones del resto de puestos de la Carrera Horizontal del nuestro Acuerdo, pues así está recogido en el mismo.

Por todo lo expuesto planteamos la siguiente estructura de Tramos de Carrera Horizontal, Carrera Vertical y sus correspondientes Complementos Específicos.

Partiendo de la posición retributiva del actual Inspector D+, vamos aplicando un porcentaje del 93% (podría ser otro pero entonces algunos puestos pueden perder) para cada escalón retributivo, exceptuando los puestos de Entrada que entendemos que deberían existir únicamente para los Grupos A (A1 y A2), pues el nivel de exigencia y preparación para estos grupos es superior y precisan de un tiempo de adaptación, no así los puestos del Grupo C, para los que únicamente se exige una titulación obligatoria y el filtro de la propia Oposición de Ingreso debería ser perfectamente habilitante para el desarrollo de las funciones de Tramo 1.

En esta propuesta planteamos medidas GLOBALES, para toda la plantilla, sin excepción tanto para Cuerpos y Especialidades adscritas a la AEAT como para todos trabajadores que prestan sus servicios en la Agencia Tributaria.

GRUPO	Puestos de Carrera Horizontal, Carrera Vertical o Libre Designación	Nivel CD	Complemento Específico 2026	%
A1	LIBRE DESIGNACIÓN		-----	
	Carrera VERTICAL A1X		-----	
	D+	29	51.541,00	100%
	D	28	47.933,13	93%
	C	28	44.577,81	93%
	B	28	41.457,36	93%
	A	27	38.555,35	93%
	Puesto Entrada A1	26	X	
A2	Carrera VERTICAL A2-C	26	35.856,47	93%
	Carrera VERTICAL A2-B	26	33.346,52	93%
	Carrera VERTICAL A2-A	26	31.012,26	93%
	Tramo 6	26	28.841,41	93%
	Tramo 5	26	26.822,51	93%
	Tramo 4	24	24.944,93	93%
	Tramo 3	24	23.198,79	93%
	Tramo 2	24	21.574,87	93%
	Tramo 1	22	20.064,63	93%
	Puesto Entrada A2	20	X	
C1	Carrera VERTICAL C1-B	22	18.660,11	93%
	Carrera VERTICAL C1-A	22	17.353,90	93%
	Tramo 6	22	16.139,13	93%
	Tramo 5	22	15.009,39	93%
	Tramo 4	20	13.958,73	93%
	Tramo 3	20	12.981,62	93%
	Tramo 2	18	12.072,91	93%
	Tramo 1	18	11.227,80	93%
	Puesto Entrada C1	16	-	
C2	Carrera VERTICAL C2-A	18	10.441,86	93%
	Tramo 6	18	9.710,93	93%
	Tramo 5	18	9.031,16	93%
	Tramo 4	18	8.398,98	93%
	Tramo 3	16	7.811,05	93%
	Tramo 2	16	7.264,28	93%
	Tramo 1	16	6.755,78	93%
	Puesto Entrada C2	14	-	

Establecemos 1 Tramo de Carrera Vertical para el C2; 2 Tramos de Carrera Vertical para los C1; y 3 Tramos de Carrera Vertical para el A2; dejando por determinar los puestos de Carrera Vertical para los A1, por el nivel de exigencia y porque deberán tener en cuenta los puestos existentes, así como aquellos que deban ser de Libre Designación.

Esta debe ser la foto objetivo de la Carrera Profesional del Personal Funcionario de la AEAT, entendemos que esta adaptación de las Tablas es de difícil implantación en un solo proceso, pero hay que plantearse la **NECESIDAD** de **ACTUALIZAR** las **RETRIBUCIONES** del conjunto de la plantilla y especialmente de los Tramos más bajos.

En este sentido planteamos un Acuerdo a varios años (4-5) hasta alcanzar estos importes, para poder dar respuesta a los problemas que está padeciendo este personal que lleva muchos años estancado en ese primer Tramo y con unas retribuciones no acordes con el grado de exigencia profesional que se les requiere.

Pues el problema de la plantilla **NO** lo debemos confundir con los problemas estructurales de la Organización, por lo que debemos solucionar tanto unos como otros, y ante la imposibilidad, según la propia AEAT de actuar sobre la automatización de los cambios de puesto, planteamos una reestructuración de los niveles retributivos de la plantilla, en primer lugar, así como la creación de aquellos puestos de Carrera Vertical que se entiendan necesarios para dar solución a la estructura de la Agencia.

LO PRIMORDIAL ES **ACTUALIZAR LAS RETRIBUCIONES** QUE LLEVAN CONGELADAS DESDE 2007, y eso es algo que **CCOO** lleva planteando desde hace años, como se puede comprobar en el documento que le presentamos **“PROPUESTAS PARA LA ACTUALIZACIÓN Y ADAPTACIÓN DEL ACUERDO DE CARRERA DE LA AEAT”** al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, justo después de aprobarse este.

Las adecuaciones retributivas derivadas de las medidas propuestas en este documento tienen, como se ha dicho, carácter indispensable, puesto que obedecen a una situación anómala de paralización profesional en la Agencia Tributaria durante muchos años.

*Desde un punto de vista formal, las adecuaciones propuestas precisan para su aplicación que sean aprobadas, mediante resolución de la Presidenta de la Agencia Tributaria, las correspondientes modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario que se realizarán en el ejercicio de las competencias que expresamente atribuye a la misma la normativa de creación de la Agencia Tributaria, y así mismo se encuentran amparadas por la mencionada D.A.12ª del **Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo***

En una segunda fase, para cuando sea factible (se aprueben los Presupuestos Generales del Estado o haya habilitación normativa) se proceda al encuadramiento debido, en función de lo establecido en el Acuerdo de Carrera.

Dado que, como ya hemos expuesto, en la AEAT existe una agrupación de los puestos de trabajo por tramos ordenados de manera gradual respecto de la complejidad de las tareas, su dificultad técnica y de la supervisión que requieran, la paralización del Acuerdo ha provocado que no sea posible cubrir los puestos que han quedado vacantes desde 2019 por jubilación y otras causas en los tramos superiores.

La concentración de efectivos en tramos inferiores deriva tanto de la incorporación de funcionarios de nuevo ingreso como de la imposibilidad de progresión profesional.

Las propuestas aquí planteadas, se articulan teniendo en cuenta que, *de conformidad con la Instrucción 1/2015, de 2 de julio, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, sobre asignación de funciones y tareas entre el personal de los distintos órganos y unidades, “...el titular del órgano o unidad administrativa distribuirá las tareas entre su personal atendiendo a la experiencia, preparación y capacidad de cada funcionario y al grado de progresión alcanzado por éste en su carrera profesional, de manera que la carga de trabajo, la dificultad técnica y el nivel de responsabilidad de las tareas asignadas aumente a medida que los puestos de trabajo ocupados supongan un mayor grado de progresión en dicha carrera”.*

Por lo que resulta necesario, por ello, abordar una reordenación excepcional de los recursos humanos de la AEAT que adecúe, en atención al tiempo transcurrido tanto, desde la aplicación inicial y transitoria del acuerdo de 14 de noviembre de 2007, como desde la aplicación de las medidas extraordinarias y singulares de adecuación de los puestos de personal funcionario de la AEAT de 2018-19, los tramos de los puestos al tiempo de prestación de servicios por sus titulares en este periodo, en cuanto exista dicha habilitación normativa.

En ese momento será preciso proceder a ejecutar los cambios precisos para que cada efectivo se encuentre en el Tramo que le corresponda haciendo un recálculo individual de la antigüedad de cada efectivo para proceder a la actualización del Acuerdo de Carrera, a la que nos habilita la mencionada Disposición Adicional duodécima del RD 6/2023.

En este tipo de propuestas NO podemos dejar de recordar el compromiso adquirido por esa Dirección con nuestra Organización, en relación con la Declaración de Profesión de Riesgo para los efectivos del Servicio de Vigilancia Aduanera, pues hemos asistido a la publicación varias declaraciones en otros ámbitos administrativos y sin embargo no apreciamos avance alguno para este colectivo que día tras día pone en riesgo su integridad en el ejercicio de sus funciones. Por ello, de nuevo te instamos a intensificar las presiones para alcanzar el reconocimiento de dicha circunstancia.

Como colofón a esta propuesta, queremos resaltar la urgencia de alcanzar un Acuerdo en materia de Teletrabajo que ponga orden a la actual situación de caos organizativo que sufre esta organización debido a los diferentes criterios a la hora de aplicar la “directrices” marcadas desde la Dirección, si es que existen las mismas. Por ello, planteamos la necesidad de alcanzar un Acuerdo provisional a la mayor brevedad al objeto de tener unos criterios claros de aplicación universal y una Comisión de valoración que adecue el mismo a las necesidades organizativas singulares que pudieran darse, originadas por la complejidad de una organización como la Agencia Tributaria con multitud de centros de trabajo y circunstancias diferenciadas.

Hablamos de un Acuerdo Provisional, a la espera de la regulación definitiva que debiera aprobarse en la Mesa General de Negociación del Estado, pero ante la inexistencia de dicha regulación, la AEAT puede hacer uso de su capacidad normativa y siguiendo la línea de los Acuerdos ya alcanzados en esta materia en el ámbito estatal, proceder a regular el Teletrabajo en su ámbito interno.

Recibo de presentación

Datos del asiento registral

Número de asiento registral: RGE243010562026

Fecha: 19-02-2026

Hora: 17:47:53

Vía de entrada: Internet con certificado electrónico

Datos del trámite

Trámite: B5023 - Presentar recurso o reclamación

Procedimiento: B502 - Recursos y reclamaciones en materia de Recursos Humanos

Asunto: ESCRITO DIRECTORA AEAT - PROPUESTA ACTIVACIÓN CARRERA PROFESIONAL CCOO

Datos del interesado

NIF: 09.XXX.XXX-D

Nombre / Razón social: XXXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXX

Teléfono: 6XXXXXXXX3

Correo electrónico: XXXXX@fsc.ccoo.es

Relación de ficheros anexados

-	Nombre del archivo	Descripción	Tamaño	Algoritmo Huella	Huella electrónica	Código seguro de verificación (CSV)
1	26-02-19 PROPUESTA CCOO.pdf	26 02 19 PROPUESTA CCOO	190,97 KB	SHA-1	9A7CD07BD723E7B4E2E12449 C963023F8959B286	A2CSRBDH5ZLFHV47

Documento firmado electrónicamente (Ley 40/2015). Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación **QE6WTAGWGQTUTJQB** en <https://sede.agenciatributaria.gob.es>.

La emisión de este recibo de presentación no prejuzga la admisión definitiva del escrito si no se ajusta a los requisitos contenidos en el artículo 39 del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo.