



Madrid, 23 de julio de 2026
HI 59

REUNIÓN DIRECTOR GENERAL

CCOO-AEAT, ante la falta de propuestas globales y consensuadas y el bloqueo de la negociación colectiva en la AEAT, quiere presentar un PROYECTO DE AGENCIA que dé una solución definitiva a los problemas que arrastra la organización y su plantilla.

Sobre la reunión hemos de decir que, al nuevo equipo directivo, **CCOO-AEAT** le ha dicho que NO tiene tiempo, les hemos recordado que son “veteranos” en la casa y que les presuponemos el conocimiento suficiente de la situación, algo que nos han reconocido en parte, además de asegurarnos que están dispuestos a trabajar por mejorar las condiciones laborales de la plantilla.

Inicialmente, les hemos planteado nuestro asombro por las últimas decisiones del anterior equipo directivo, que si es verdad que tenían pactada su salida hace tiempo, no entendemos que firmen Instrucciones de aplicación para dentro de unos meses, cuando ya no van a estar y por ello, les hemos pedido unas reuniones con las OOS para revisar las mismas, pues hay conceptos mal interpretados que nos afectan a todos, (Incentivo de presencia efectiva, reducciones de jornada, Nuevo Horario SVA, Teletrabajo). Estas Instrucciones deben ser revisadas de inmediato, evitando que entren en vigor en esas condiciones.

Pero el problema en la AEAT es de tal calado que el trabajo debe ser mucho más intenso y las reformas más profundas, la situación interna exige medidas urgentes y una planificación estratégica que supere los parches y medidas parciales. CCOO propone abordar, conjuntamente con la Dirección, una transformación global de la AEAT que permita definir un horizonte claro, recuperar la confianza de la plantilla y modernizar la gestión de los recursos humanos.

CCOO-AEAT, les ha recordado que el próximo día 09-09-2026 tenemos un juicio contra la AEAT por la aplicación del Convenio Colectivo y les hemos insistido en la necesidad de que reconozcan su error y procedan a devolver el dinero que les han “robado” al personal laboral, evitando así una nueva derrota en los juzgados, hay que acabar con la litigiosidad en la Agencia Tributaria.

CCOO-AEAT, a diferencia del resto de Organizaciones Sindicales, no se conforma con la aplicación del Acuerdo de Carrera, porque esa medida deja fuera de las mejoras a más de la mitad de la plantilla (los Tramos 6 y todos aquellos que estando en Tramo 1 llevan menos de 5 años, casi nada), los problemas de la plantilla de la AEAT son generales y las soluciones deben afectar a TODOXS, no se puede seguir poniendo parche tras parche, hay que aplicar una solución YA, porque **NOS LO MERECEMOS**.

Por este motivo planteamos la necesidad de afrontar una reorganización de la AEAT, los problemas son conocidos por todos y las soluciones también, solo falta la voluntad del nuevo equipo directivo para dejar su impronta, un equipo Directivo que el Secretario de Estado ha nombrado y a los que NO puede seguir negando la aplicación de las medidas que la AEAT necesita.

1º PLANIFICAR EL SERVICIO PÚBLICO que vamos prestar.

Definir los servicios que debe prestar cada centro, sus cargas de trabajo y las plantillas necesarias, revisando especialmente los modelos de Información y Asistencia.

La AEAT debe garantizar que los servicios de alta exigencia sean prestados por personal suficientemente cualificado, con la formación y retribución adecuadas.

En el **SVA**, es imprescindible reforzar la formación inicial y práctica, especialmente del personal marítimo con la implantación de un buque escuela y agilizar el reconocimiento de la Profesión de Riesgo.

2º PLANIFICAR LA FORMACIÓN necesaria para la prestación de los Servicios a dispensar.

Los **ITINERARIOS FORMATIVOS** deben ser la base de la formación permanente de la plantilla y estar vinculados a la carrera profesional, la movilidad y la promoción interna.

Cada curso debe tener una utilidad clara y formar parte de un itinerario que permita avanzar profesionalmente, cambiar de tramo o área y ser valorado en los procesos de promoción y productividad.

La AEAT debe publicar de inmediato un catálogo formativo y garantizar la reserva de localidad o provincia como elemento esencial de la promoción profesional.



3º CARRERA VERTICAL.

La carrera vertical debe basarse en el reconocimiento de la formación, los conocimientos y la experiencia de la plantilla.

La AEAT debe convocar anualmente concursos de carrera vertical con criterios objetivos, transparentes y previsibles, vinculados a las necesidades reales de la organización.

Los puestos con mayores responsabilidades deben estar suficientemente diferenciados y contar con complementos específicos que incentiven su ocupación.

4º EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

La evaluación del desempeño es imprescindible, pero debe ser transparente, objetiva, pública y recurrible, nunca una herramienta de castigo o segregación.

Cada persona debe conocer qué se espera de su trabajo, cómo se evalúa y cómo puede mejorar, teniendo en cuenta esta evaluación en la carrera profesional, la formación y la productividad.

La AEAT, debe junto con las Organizaciones Sindicales, acordar un modelo adecuado a su organización y basado en criterios objetivos.

5º PRODUCTIVIDAD.

Debe sustituirse el actual modelo de productividad, basado en múltiples bolsas y criterios de reparto, por un sistema objetivo, transparente y verdaderamente incentivador.

Es necesario aumentar los fondos y redistribuirlos atendiendo a la responsabilidad, el esfuerzo individual y el trabajo de las unidades, evitando desigualdades injustificadas entre colectivos.

6º TRABAJO A DISTANCIA / TELETRABAJO.

La AEAT debe diferenciar y desarrollar tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo, aprovechando sus posibilidades para mejorar la eficiencia y optimizar los recursos.

Es necesario extender modelos de organización descentralizados que acerquen el trabajo a las personas, corrijan los desequilibrios entre provincias y mejoren la calidad del servicio, aumentando su eficiencia.

El teletrabajo debe contribuir a reducir costes y desplazamientos, mejorar la productividad y favorecer la conciliación, la atracción y la retención del talento.

Todas estas medidas no van a suponer una mejora inmediata, pero si a plantear un futuro cierto y esperanzador que asegure las condiciones laborales de la plantilla ante cualquier intento de empeorar, aún más, nuestras desequilibradas condiciones laborales, por ello, es URGENTE la aplicación de una medida inicial que restablezca la confianza de la plantilla en la organización y que sea el germen sobre el que se construya esta nueva AEAT.

7º MEDIDA INICIAL.

La modernización de la AEAT requiere tiempo, pero la situación actual exige una medida inmediata que compense el bloqueo de la carrera profesional y resuelva problemas acumulados durante años.

Entendemos necesario e imprescindible, incluir a los **Inspectores de cartera** en el Acuerdo de Carrera y reordenar los Complementos Específicos para establecer una mayor proporcionalidad entre los distintos grupos y niveles contribuyendo a modernizar la Agencia y reducir la conflictividad y el desapego de la plantilla.

CCOO-AEAT, pretende mejorar las condiciones de la plantilla de la AEAT, no aplicar un parche para solventar el momento, hemos de ser ambiciosos y ante la posibilidad de avanzar tenemos que fijar un objetivo final, no una solución parcial que suponga dejar para otro momento la mejora de nuestras condiciones laborales

HAY QUE REFUNDAR LA AGENCIA PORQUE LOS TIEMPOS HAN CAMBIADO Y LA AEAT NO PUEDE SEGUIR FUNCIONANDO POR INERCIA

Sección Estatal CCOO-AEAT

C/Lérida, 32-34 – 28020 – Madrid

Tlf.: 91-583.11.98

Correo-e: aeat.estatal@fsc.ccoo.es / CCOO@correo.aeat.es

Web: www.sae.fsc.ccoo.es/AEAT

Blog: <https://www.aeat/wpsindical/ccoo/>

