



31 de agosto de 2026

HI 61

CCOO-AEAT PROMOCIÓN INTERNA

Como decía Mark Twain:

**“ES MÁS FÁCIL ENGAÑAR A LA GENTE,
QUE CONVENCERLOS DE QUE HAN SIDO ENGAÑADOS”**

pero desde **CCOO-AEAT** no vamos a cejar en el empeño, pues la razón y el derecho deben prevalecer

En primer lugar, desde **CCOO-AEAT** nos congratulamos de la decisión del nuevo equipo directivo de publicar la oferta de plazas del proceso de Promoción Interna al CTH, recogiendo la RESERVA DE PROVINCIA y antes del 1 de septiembre para poder acceder a la reclasificación del Acuerdo de Carrera de 2007, algo que debería ser lo NORMAL, tenemos que celebrarlo como si fuera un éxito debido a la incesante campaña contra esta medida mantenida por GESTHA.

Una vez felicitado a los nuevos dirigentes por su coherencia y “valentía”, desde CCOO-AEAT queremos analizar esta problemática. La creación de una falacia es una estrategia muy utilizada por aquellos que pretenden destruir en lugar de construir, cuando una Organización Sindical NO tiene intención de contribuir en la mejora de las condiciones laborales de la plantilla, se dedica a crear ruido, a proclamar soflamas explosivas para generar descontento entre la plantilla y aprovecharse del mismo para obtener réditos electorales. Estamos a menos de un año para las próximas Elecciones Sindicales y a falta de Acuerdos que mejoren las condiciones laborales, entienden que es el momento de alterar a una plantilla que tiene motivos más que suficientes para “**QUEMAR LA AEAT**”.

A veces contar verdades a medias es mucho peor que mentir, pues genera confusión. Mezclar temas provoca interpretaciones contrapuestas que NO se responden con el verdadero problema, pero ese “RUIDO” es precisamente lo que se pretende para optimizar resultados –*electorales*- en vez de MEJORAS.

La intensa campaña en contra de la Promoción Interna, está basada en varias situaciones inconexas que unidas se presentan como un agravio y un perjuicio para unas personas que tienen una situación personal precaria, pero en ningún caso esta viene motivada por aquellas otras personas que ejercen un DERECHO.

La Promoción Interna es un derecho recogido en la Ley, fundamentado constitucionalmente en los principios de mérito, capacidad e igualdad recogidos en los artículos 23.2 y 103.2, y desarrollado legalmente a través del TREBEP (*Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*), concretamente en los artículos 16 y 18, que unido a las garantías recogidas en el punto 4º del apartado III del Acuerdo de Carrera de 2007 de la AEAT (*suscrito por TODAS las OOS menos Gestha*), supone una garantía individual que no puede ser puesta en cuestión por defender otros intereses. **LA SOLUCIÓN DE UN PROBLEMA NO PASO POR PISOTEAR EL DERECHO DE OTRAS PERSONAS.**

CCOO-AEAT reconoce el problema de movilidad de un colectivo muy importante de personas que se encuentran alejadas de sus localidades de origen, pero la solución a esta problemática NO puede suponer la vulneración del derecho de otras personas.

ANÁLISIS DEL PROBLEMA

- Un importante número de efectivos de CTH's no pueden obtener una plaza en las localidades de su preferencia (**extensible al conjunto de Cuerpos y Especialidades dentro de la AEAT**).

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

- El número de aprobados por Promoción Interna, año tras año, es tan pequeño que no puede significar realmente un problema en sí mismo para una organización de 28.000 trabajadores, ni tan siquiera para un colectivo de 10.000 (**563 aprobados por P. Interna desde 2020, menos de 100 al año, menos del 1% sobre el colectivo**)
- En muchas Localidades/Provincias, no hay lista de espera de CTH, independientemente del número de aprobados.
- Para muchas Localidades/Provincias no hay candidatos en los Paneles, por lo que NO habría problema con la Prom. Interna.
- En sentido contrario, en muchas Localidades/Provincias hay tal cantidad de aspirantes que, aunque se eliminara la Prom. Interna se tardarían años en integrar a todos los aspirantes de la lista de espera y ni tan siquiera se podría garantizar que todos alcanzaran su destino preferido, pues en algunas Localidades/Provincias hay más candidatos que plazas ocupadas en la actualidad.





CONSIDERACIONES PARALELAS

- El bloqueo promovido por la AEAT desde el año 2007, dejando sin cubrir las jefaturas intermedias de CTH, ha provocado una parálisis en la cadena de movilidad de este colectivo. Al no ser cubiertas las plazas de nivel superior, no han quedado vacantes las de los niveles inferiores de cada Delegación, bloqueando el posible acceso a las mismas. En la actualidad la AEAT pretende sacar a concurso 1.000 plazas para CTHs, que se corresponderían con esas jefaturas y con ello solventar SUS problemas, pero dejando al colectivo sin una solución global. Desde **CCOO-AEAT** siempre hemos dicho que había que sacar puestos de Carrera Vertical de los recogidos en el Acuerdo de 2007, y ha sido la AEAT la que se ha negado en redondo a convocar dichos concursos, por mucho que Gestha nos culpe de esta situación la culpable por inacción ha sido la AEAT y estamos hablando de un bloqueo de mas de 1.000 plazas provocado por la AEAT.
- Se ha extendido el burdo bulo de que los candidatos se presentan en primer lugar al Grupo C1-AHP para entrar en la AEAT y conseguir moverse mediante un PANEL (*mecanismo ampliamente criticado por GESTHA, pero que parece que funciona a tenor de los altos índices de movilidad que permite a diferencia de los Concursos*), para promocionar por vía interna y garantizarse así un puesto en determinada Localidad/Provincia, gracias a una mayor movilidad para los AHP. Si esto fuera así, y fuera tan sencillo, una solución tan burda sería que TODOS lo hicieran, pero eso NO es factible porque partimos de una aseveración equivocada, como tampoco sería una solución bloquear el acceso por Libre al CTH y que TODOS alcanzaran su plaza en la Localidad/Provincia deseada desde una plaza de C1-AHP. La **REALIDAD** es que la necesidad hace que los opositores se presenten a todas las plazas que puedan en busca de un puesto de trabajo, igual que ocurre con las plazas de Personal Laboral, y que una vez dentro pretendan mejorar sus condiciones laborales, por ello **NUNCA** podemos permitir que se limite el derecho a mejorar las condiciones laborales de la plantilla, porque ese, **NO ES EL CAMINO**.
- Hasta hace poco tiempo en puestos de AHP, había unas listas de espera tan grandes como en el CTH, que se han reducido gracias al importante número de jubilaciones de Agentes en los últimos años, lo que ha permitido que se pudieran ofrecer muchas plazas de AHP en casi todas las Localidades, pero esta situación, de no tomar alguna medida adicional, se bloqueará en cuanto se finalice el relevo generacional dentro de pocos años o en cuanto se reduzcan las OPE.
- En cuanto a los CTH en unos años se desbloqueará la situación, en la actualidad hay una gran cantidad de personas que se encuentran con edad para acceder a la jubilación o en situación de prolongación del servicio activo, casi el 20% del colectivo -más de 1.800 personas- están en edad de jubilarse de un colectivo de 10.294. En menos de 5 años todos estarán o jubilados o en prolongación. Aunque en algunas Localidades/Provincias no será posible obtener plaza por el elevado número de candidatos, por lo que a pesar de que la situación mejorará en pocos años, NO será una solución global para todos, como tampoco lo sería que no se concedieran prórrogas de prolongación a los mayores de 65.

SOLUCIONES

La **SOLUCIÓN** no pasa por pisotear el derecho de otros para hacer prevalecer el nuestro, por mucho que entendamos o pretendan hacernos entender que nuestro derecho es prioritario y debe prevalecer. Son escenarios diferenciados, que NO deben condicionar el resultado.

La **SOLUCIÓN** no puede pasar por restringir la Promoción Interna, limitando la reserva de Localidad/Provincia, pues en la mayoría de situaciones esta NO supone un problema, ni por supuesto es la solución.

La **SOLUCIÓN** pasa por lo que **CCOO-AEAT** lleva planteando desde hace años, una reorganización del trabajo y una ampliación del modelo que ya está implantado en muchos ámbitos dentro de la AEAT, pero que la dirección se resiste a adoptar para acercar el trabajo a las personas en lugar de movilizar a las personas, en pleno siglo XXI, en plena digitalización la AEAT se resiste a aprovechar sus virtudes y optimizar sus recursos para mejorar las condiciones de la plantilla.

El **TRABAJO A DISTANCIA es la SOLUCIÓN**, la creación de equipos de trabajo especializados que resuelvan de manera deslocalizada las cargas de trabajo, a semejanza de la Unidad de No Residentes, o como se hace con muchos procedimientos que se han regionalizado y que podrían ampliar su ámbito, para equiparar la presión fiscal en el conjunto del Estado y dar una solución generalizada a todas las personas que trabajan en la Agencia Tributaria.

¿HA QUEDADO CLARO?

Pues al que NO le haya quedado claro, que vuelva al inicio de esta Hoja sucesivamente hasta que asimile el concepto, la explicación y la ÚNICA interpretación posible ante este ficticio problema creado de forma interesada por Gestha.

