



Madrid, 21 de noviembre de 2025

HI 96

## **MIRAR AL FUTURO, no volver al pasado.**

Hubo un tiempo en el que la Agencia Tributaria vivía en el futuro de la AGE,

Los Acuerdos y Pactos alcanzados eran envidiados en la Administración, ahora algunos quieren un REGRESO AL PASADO.

**El Acuerdo de Carrera de la Agencia Tributaria tiene un problema, la falta de voluntad de sus GESTORES.**

Las personas que trabajamos en la Agencia Tributaria estamos a la respectiva ante la convocatoria y calendario de negociación que nos comunican desde la dirección de recursos humanos, tenemos un mes aproximadamente para cerrar un acuerdo de carrera, que tiene su origen en el 2007, con un retoque en 2018 y en 2019 no se ha vuelto a tocar. Y por consiguiente no se aplica a toda la plantilla de la AEAT.

Se necesita una AEAT moderna, ágil y corresponsable con su plantilla, en línea con las recomendaciones y exigencias, en otros casos, que desde la UE hacen al Gobierno de España en relación a la AEAT, con dotación de plantilla adecuada a las cargas de trabajo que soporta por la población creciente que tiene nuestro país.

**La situación está llegando a un punto de NO retorno**, la AEAT debe mover ficha, lleva **dos Conflictos Colectivos**, un encierro de delegados y delegadas en el despacho de la directora, a las puertas de una huelga por el sindicato que representa a parte del colectivo de los Técnicos de Hacienda. Una negociación que se perpetúa en el tiempo, sin que sea capaz de llegar a una solución. **Le queda la única salida: El conflicto.**

La situación parece surrealista pues la Dirección sigue sin plantear soluciones, el tiempo se les acaba. Se van a ir como el peor equipo directivo de la historia de la Agencia Tributaria como no actúen de inmediato.

La AEAT precisa ahora más que nunca de un cambio, necesita adaptarse a la nueva realidad que vive nuestro país, y sobre todo a la que le exige la ciudadanía, y eso abarca tanto a los contribuyentes como a los empleados públicos de la AEAT.

Por ello necesitamos una dirección que no solo entienda de las necesidades de la organización, sino que sean **capaces de dirigir a los equipos humanos, que los desarrolle e implementen**, que motiven y retengan el talento en la AEAT, y de esos NO tenemos en estos momentos

La Agencia ha sido siempre una organización puntera en la gestión de sus RRHH, siempre hemos adoptado medidas que desarrollaban la legislación para optimizar la eficacia y eficiencia en el desempeño de las tareas encomendadas.

Por ello, **la nueva propuesta que nos haga llegar la AEAT debe ser GLOBAL**, debemos abordar una actualización del Acuerdo de Carrera, que se aplique tanto a los empleados con más antigüedad, como a los de recién incorporación, en la que se revisen y actualicen entre otras cuestiones, las siguientes:

### **1. RETRIBUCIONES**

Debemos abordar una actualización de los Complementos **acorde a la situación de 2025, a las exigencias técnicas y a las cargas de trabajo que se soportan en los centros de trabajo**, donde cada día soportamos más campañas que incrementan nuestras tareas diarias (como ejemplo reciente, la doble cotización a las mutuas de muchos jubilados, con los cambios de criterio que han generado una sobrecarga innecesaria de trabajo). Además, esta actualización de Específicos debe reconocer el trabajo en equipo del que tanto alardea la AEAT, e implantar una PROGRESIVIDAD adecuada entre cada uno para restituir la confianza y satisfacción en la plantilla, evitando así solapamientos o diferencias inaceptables entre algunos grupos.

Como ya detallamos en nuestras propuestas, partiremos del Complemento Específico más alto (Inspector D+), y el resto de C. Específicos se establecerán a un porcentaje determinado del inmediato superior (90-92-95-98%) estableciendo una progresividad entre el primer C.E. y el último.

## ¿¿¿ALGUIEN SE OPONE A ESTA MEDIDA???

### 2. CARRERA HORIZONTAL

La Carrera Horizontal en la AEAT, es pionera y la DA 12<sup>a</sup> del RD 6/2023, nos habilita para mantener nuestro modelo pues está en funcionamiento, aunque podría ser el momento de afrontar alguna medida que lo mejore, sobre todo para el personal de ingreso más reciente.

Estamos hablando de la reducción de tramos –eliminando los Tramos con C. Específicos más bajos y agrupándolos todos en un único PUESTO NORMALIZADO por Nivel de CD. Medida que unida a la anterior supondría **una mejora retributiva global y el reconocimiento de la cualificación y capacitación técnica y profesional de la plantilla.**

Para esta readaptación es imprescindible también proceder a un **RECÁLCULO del reconocimiento de la antigüedad**, pues este aspecto ha supuesto muchos agravios entre la plantilla desde el inicio del Acuerdo y por ello, ahora debemos proceder a reconocer toda la antigüedad de cada efectivo –igual que se está haciendo con los FD- para que cada uno vea reconocido adecuadamente su esfuerzo en la AEAT. Ya está bien de perder tiempo de trabajo en función de la implantación de una fecha determinada, ni 2019, ni 2007, **RECONOCIMIENTO del TOTAL de ANTIGÜEDAD YA**, y en todos los subgrupos en el porcentaje que se establezca. No hay disculpa que valga, tenemos los medios para reconocer adecuadamente a cada trabajador su vida laboral en la AEAT.

### 3. COMPLEMENTO DE CARRERA HORIZONTAL

Por otro lado, tanto el EBEP, el RD 6/2023, o el Proyecto de Ley de Función Pública hablan de un Nuevo Complemento de Carrera (¡NUEVO!), que se percibiría cumpliendo una serie de requisitos (Itinerarios formativos, Evaluación del Desempeño positiva, Antigüedad, ...), pero **que está sin cuantificar y que la AEAT pretende implantar unilateralmente, sin habilitación presupuestaria** -algo que siempre ha defendido que es imprescindible-, pero cuantificándolo en el diferencial de carrera de cada grupo para eliminar los actuales Tramos y cargarse el Acuerdo de Carrera, (es decir la diferencia entre el C.E. de entrada y el que se alcanza al cabo de 24 años, el Tramo 6º, dividida en 4 tramos a lo largo de 23 años, bueno nos mantienen lo que YA TENEMOS y nos lo venden como un NUEVO COMPLEMENTO, **vamos, el timo de la estampita**).

**Por ello, el NUEVO Complemento de Carrera debe ser paralelo a nuestra Carrera y no su sustituto, NO nos pueden vender las mejoras con aquello que YA TENEMOS.**

### 4. ITINERARIOS FORMATIVOS y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Estos apartados ya los tenemos contemplados en nuestro Acuerdo de Carrera, pues vienen recogidos como requisito YA en el EBEP 2007 y por tanto no suponen nada nuevo, lo único que la AEAT lleva 18 años para su desarrollo y ahora pretenden implantarlos de inmediato.

**CCOO no se opone siempre que su implantación respete los derechos de la plantilla:**

- **ITINERARIOS**, que estos obedezcan a necesidades reales de cada puesto de trabajo, que los cursos valorables sean de acceso universal, que su realización sea valorada NO solo para la Carrera Profesional, sino que también sean ponderados para la Evaluación del Desempeño, para la Promoción Interna –de cara a la convalidación de materias-, en los Procesos de Movilidad y para la Carrera Vertical, la formación aporta un gran valor añadido a la organización y por ello debe ser valorada y reconocida. Los cursos que se establezcan, deben ser planificados adecuadamente para que su realización sea en horario de trabajo, para así poder respetar la Conciliación de la plantilla.

- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**, el modelo que se establezca, debe ser transparente, público, circular, justificado, revisable y recurrible, no simplemente un ejercicio de puntuación del responsable de cada equipo, área o dependencia, sino un ejercicio de **responsabilidad compartida cuyo resultado refleje la realidad del trabajo de cada equipo**, la participación y colaboración de cada uno de los miembros de un equipo, área o dependencia, no aquello que ya desechamos hace años, que permitía a los responsables discriminar unilateralmente a algunas personas, estamos en el siglo XXI y debemos ser consecuentes y responsables de nuestro trabajo, pero TODXS.

## 5. PROMOCIÓN INTERNA

Uno de los grandes caballos de batalla en estos momentos, unido a la MOVILIDAD, lo que pone de manifiesto "el MIEDO" y la "AVERSIÓN AL CAMBIO" así como el CORPORATIVISMO más recalcitrante que hay en la Agencia.

Cuando en todos los ámbitos se habla de retener talento, de incentivar la formación y por ende la Promoción Interna, los Gestores de la AEAT, ponen trabas a este DERECHO -que recordemos está así recogido en la legislación, el DERECHO a la Promoción-, aduciendo problemas de gestión y de cargas de trabajo, lo que les hace falta es AMPLITUD DE MIRAS y abordar el problema real, llevar el trabajo a los trabajadores y no los trabajadores al trabajo.

**La Promoción Interna es un elemento que aporta un gran valor añadido a la organización**, fomentar este derecho es una obligación de los gestores y pretender eliminar la reserva de provincia en ningún caso es admisible, ni respeta ninguna de las políticas que el Gobierno ha implantado en la Administración Pública, por ello los Gestores de la AEAT no pueden pretender imponer restricciones a este derecho pues va en contra de los intereses de la propia organización, es más, los niveles de participación están reduciéndose y ello es culpa de este equipo directivo, lo que no supone ningún mérito.

**CCOO además de participar activamente en los conflictos planteados y en las reivindicaciones de la parte social, lleva años aportando propuestas para la Actualización, Modernización y Reactivación del Acuerdo de Carrera**, hemos planteado multitud de soluciones viables, que no han tenido el apoyo de la Dirección de la AEAT, pero ahora más que nunca se demuestra que TENÍAMOS RAZÓN, que estábamos en lo cierto y que las medidas que planteábamos eran acertadas y necesarias. Algunas de ellas las han ido haciendo suyas el resto de OOSS, de lo que nos alegramos, y otras hasta la propia Agencia, el problema es de fondo, no se puede continuar aplicando medidas parciales, es necesaria una profunda reforma, pues de lo contrario las propuestas cojean y resultan inasumibles.

**Los compromisos son de obligado cumplimiento** y CCOO ya planteó una propuesta de adaptación del Acuerdo de Carrera al PRTR en el año 2021, ahora la AEAT recoge esas obligaciones y esas referencias a los Componentes y Palancas allí recogidas, 4 años tarde y de manera timorata, porque les falta VALOR PARA EL CAMBIO, un cambio que es IMPRESCINDIBLE.

**Nosotros, CCOO, seguiremos planteando PROPUESTAS y SOLUCIONES hasta que se alcance un ACUERDO que dé respuesta satisfactoria al conjunto de necesidades de nuestra plantilla.**

## QUE NO DESMANTELEN LA AEAT

## QUE NO TE ROBEN TU FUTURO

Sección Estatal CCOO-AEAT  
C/Lérida, 32-34 - 28020 - Madrid  
Tlf.: 91-583.11.98  
Correo-e: [aeat.estatal@fsc.ccoo.es](mailto:aeat.estatal@fsc.ccoo.es) / [CCOO@correo.aeat.es](mailto:CCOO@correo.aeat.es)  
Web: [www.sae.fsc.ccoo.es/AEAT](http://www.sae.fsc.ccoo.es/AEAT)  
Blog: <https://www.aeat/wpsindical/ccoo/>

TODA LA INFORMACIÓN  
AL MOMENTO EN  
NUESTRO CANAL DE  
TELEGRAM  




@CCOAEAT