

CONCURSOS 2026

«¿CONGELACIÓN? ¿QUÉ CONGELACIÓN?»

Ayer se reunió la Mesa de Negociación de la AEAT para presentar oficialmente un **proyecto de RRHH para salir de la parálisis de la carrera** en la que el organismo lleva sumido desde las Medidas Organizativas Extraordinarias de 2018/2019.

RRHH entregó un borrador (el mismo conocido unos días antes) que pretende redefinir la actual estructura de puestos y avanzar en su provisión:

- **Concursos Generales** mediante los que proponen sustituir los denominados puestos «de carrera horizontal» por una «nueva estructura básica de puestos».
- **Concursos Específicos** referidos a la actualmente denominada «carrera vertical».

En la reunión **UGT** reprochó con vehemencia a GESTHA que habláramos de congelación de la carrera, en la **tesis de que no existía tal congelación**.

CARRERA HORIZONTAL: EVOLUCIÓN HACIA NUEVAS POSICIONES RETRIBUTIVAS

Según el borrador entregado, y manteniendo el actual tramo de entrada como “transitorio”, la AEAT plantea una **simplificación de los tramos de Carrera Horizontal** actuales: Los A1 pasarían de 4 tramos a 3; **los A2 pasaríamos de 6 tramos a 4**; los C1 de 6 tramos a 3 y los C2 de 6 tramos (5 reales) a 2.

El documento habla de requerimientos temporales y funcionales para optar a tales plazas, sin concretar, y establece un plan temporal a 3 años de difícil comprensión. No obstante, **ante nuestro rechazo, la AEAT ha retirado esta oferta inicial para revisarla y presentar otra.**

CARRERA VERTICAL: PROYECTO INMEDIATO Y BASES

La AEAT está decidida a empezar ya con esta medida y no ha dado opciones al debate. Ha presentado un plan cerrado de plazas y estructura de bases que se ha limitado a dar a conocer en la Mesa de Negociación. Se empieza este 2026 por el CTH y los AT, siendo el proyecto de este año para el CTH el siguiente:

POSICION	Nº ACTUAL	CE	Nº CONCURSO 2026
A	297	21.779 €	775
B	184	24.457 €	256
C		27.160 €	100

481

1.131

Actualmente el 75% de los 481 puestos existentes se han ocupado de forma fraudulenta y la pretensión de la Administración es regularizarlas. Por tanto, **no se puede considerar que se convocan 1.131 nuevas plazas, sino poco más de 750.**

Si se cubrieran todas las resultas, la cifra de Carrera Vertical podría llegar a 1.260 puestos para un colectivo de TH de concurso que no llega a los 8.100 TH. Un 15%.

Conviene recordar, además, que la posición A de Carrera Vertical comparte sus retribuciones con la posición 6 de Carrera Horizontal. **No es auténtica Carrera Vertical.** Por tanto, **en realidad podría quedar una ocupación final máxima de 380 plazas en el mejor de los casos. Apenas un 4,5%.**

Por su parte, a los Agentes Tributarios les crean 500 plazas de una auténtica posición de Carrera Vertical (Agentes Coordinadores). Un 8% de su plantilla de concurso.

En cuanto a las bases cuyos borradores han entregado, se han **confeccionado *ad hoc* para favorecer la consolidación de los puestos ocupados fraudulentamente.**

LA VALORACION DE GESTHA

Carrera Horizontal:

- La propuesta de creación de los **4 puestos tipo** para integrar la Carrera Horizontal del CTH **recibió nuestro rechazo absoluto, en solitario.** Venía a rebajar el estatus del CTH y a dilatar en el tiempo sus mejoras. Ya veremos la nueva propuesta.
- **La pretensión de realizar este proceso por concurso es inexplicable. Sustituir unos puestos por otros es algo que se hace mediante el mecanismo de la reclasificación.** No se entiende a RRHH, que además se metería en un problema innecesario de gestión.

Carrera Vertical 2026

El número de puestos ni se acerca al 30% que en su momento se propuso y su distribución entre posiciones desmerece el resultado. Además, el planteamiento del desarrollo de la Carrera Vertical del CTH venía de la mano del reconocimiento de las funciones efectivamente realizadas. **El resultado es muy decepcionante.**

Por lo demás, **las bases propuestas son indigeribles, diseñadas para consolidar el fraude en la cobertura del 75% de estas plazas, lo que nos parece una provocación.**



INCUMPLIMIENTO VS CONGELACIÓN

Imaginemos una empresa de 300 empleados con la estructura retributiva del siguiente cuadro, en la que su composición cambia conforme al mismo, y que tiene un presupuesto para gastos de personal de 6.000.

En la empresa existe un Acuerdo con los sindicatos por el que las retribuciones deben incrementarse un 10% anual... pero se incumple. La empresa y esos sindicatos firmantes concluyen que o se cumple el Acuerdo o nada. **Y es nada.**

TIPO	RETRIB MEDIA	AÑO 2019			AÑO 2020		
		PLANTILLA	COSTE	COSTE+ACUERDO	PLANTILLA	COSTE TEORICO	COSTE TEORICO+ACUERDO
A	30	100	3.000	3.300	200	6.000	6.600
B	20	100	2.000	2.200	100	2.000	2.200
C	10	100	1.000	1.100		0	0
		300	6.000	6.600	300	8.000	8.800

Imaginemos también que esos sindicatos se tiran 18 años gritando que se ha de aplicar ese Acuerdo que es el mejor del mundo y que prefieren la congelación de la carrera a adaptarlo para que resulte aplicable. Un plan sin fisuras.

Año tras año, el presupuesto para personal de la empresa será de 6.000 y los sindicatos le demandarán que sea 6.600, en lugar de los 8.800 que en realidad correspondían **porque la distribución de la plantilla ha variado.**

Entre 2020 y 2025 han transcurrido 6 años. En el ejemplo, el presupuesto para retribuciones en 2025 debería ser de 12.900, pero seguirá siendo de 6.000.

Y esto es lo que ha ocurrido en la AEAT. Comparemos la RPT de diciembre de 2019 con la de 2026 (puestos no vacantes):

SUBGRUPOS	RPT 12/2019		RPT 01/2026	
	Nº puestos	%	Nº puestos	%
A1	2.595	10,36%	3.141	11,72%
A1A2	4	0,02%	11	0,04%
A2	8.895	35,51%	11.022	41,14%
A2C1	43	0,17%	19	0,07%
B		0,00%	2	0,01%
C1	9.417	37,59%	10.867	40,56%
C1C2	142	0,57%	128	0,48%
C2	3.951	15,77%	1.599	5,97%
E	5	0,02%	1	0,00%
Total general	25.052		26.790	

La congelación ha provocado un quebranto no inferior a 90M en el presupuesto para retribuciones en 2025 (32M para el CTH). **Recuperar este crédito es lo fundamental y hemos hecho propuestas a la AEAT en tal sentido.**

EL PAPEL DE LOS ACUERDOS ECONOMICOS

Conviene recordar que los Acuerdos económicos sirven básicamente para pactar la aplicación de créditos presupuestarios, **NUNCA PARA CONGELAR CARRERAS**. Porque **la congelación destruye crédito presupuestario**. Sin dinero que repartir, los Acuerdos son brindis al sol.

Existía la obligación de adecuar el Acuerdo a las normas presupuestarias y no presupuestarias para hacerlo viable, si es que era el caso. Pero lo que nunca debió de ocurrir fue una congelación, con la pérdida de fondos presupuestarios que conlleva.

Nuestro objetivo sigue siendo el mismo que hemos defendido siempre: que la **carrera profesional** deje de ser un debate eterno pasando a ser una **realidad efectiva en la que se reconozcan la preparación, la responsabilidad y el papel que desempeñamos los Técnicos de Hacienda**. En eso llevamos trabajando con coherencia desde que existe GESTHA y en eso vamos a seguir.

En definitiva, el desbloqueo en sí es positivo, pero la forma en que se produzca será determinante de las **decisiones que tomemos al respecto como colectivo**. En eso estamos trabajando. Hoy más que nunca, solo los Técnicos nos preocupamos de los Técnicos.

27 de febrero de 2026

ÚNETE A LOS TUYOS.
ÚNETE A GESTHA.
gestha.es/afiliacion

