



SIAT

SINDICATO INDEPENDIENTE
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

INFORMA

Ref.: 0803/2024

8 DE MARZO: ¡¡¡HECHOS Y NO PALABRAS!!!

SIAT RECLAMA A LA SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD QUE EJECUTE SUS COMPETENCIAS

Os adjuntamos un escrito dirigido a dicha Secretaría de Estado con los siguientes temas:

- **RECONOCIMIENTO AÑO NATURAL A EFECTOS ECONÓMICOS Y DE PROMOCIÓN,**
- **CAPTACIÓN DE TALENTO,**
- **PROMOCIÓN INTERNA,**
- **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN,**
- **PLAN DE IGUALDAD PARA LA AEAT.**
- **RECONOCIMIENTO DE PROFESIÓN DE RIESGO**

Información disponible en www.sindicatosiat.com; [Canal de SIAT en Telegram](#); [Twitter](#) y en el [BLOG de SIAT en la AEAT](#)

¡¡¡SIAT ES NECESARIO, AHORA MÁS QUE NUNCA!!!

¡Un sindicalismo diferente es posible!



Síguenos en Telegram

C/ Lérida, 32-34 - 28020 - Madrid

info@sindicatosiat.com



Síguenos en Twitter

Tel.: 91 583 1245/ 7989

www.sindicatosiat.com





Soledad Murillo de la Vega,
Secretaria de Estado de Igualdad
Calle de Alcalá 37, 28014, Madrid

08 de marzo de 2024

Apreciada Secretaria de Estado:

El Plan de Igualdad vigente en el ámbito de la Administración General del Estado contiene seis ejes de actuación, en línea con los criterios establecidos en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Desde el Sindicato Independiente de la Agencia Tributaria, SIAT, que ostenta la condición de primer sindicato en el ámbito de la AEAT entre personal funcionario y laboral, queremos transmitirte la realidad de ese ámbito en materia de igualdad con el fin de impulsar decisiones que promuevan la negociación colectiva de diferentes medidas que a nuestro entender favorecerían el cumplimiento de esta normativa orgánica. En las diferentes mesas de negociación en el ámbito de la AEAT donde las hemos propuesto, no están siendo consideradas por la Dirección de la AEAT, y afrontar esta realidad no deseada, apreciada Secretaria de Estado, es una competencia que se encuentra en el ámbito de tus funciones.

1- Entre las medidas que demandamos para una transformación organizativa se encuentra:

- a. El impulso de las comisiones de igualdad. En la AEAT, no sólo no se impulsan, sino que solamente se convoca una comisión por año, y no para tratar y negociar medidas, sino solamente para informar a los sindicatos de la actualidad normativa y de las estadísticas elaboradas. Desde SIAT entendemos que deben realizarse como mínimo 4 al año para tener un diálogo constante y hacer un seguimiento real del cumplimiento de los diferentes indicadores de igualdad o negociar una guía de funcionamiento.
- b. Impulso de la racionalización y flexibilización de horarios, teletrabajo. Desde la pandemia, la AEAT ha impuesto un trabajo a distancia unilateralmente de dos días (martes y jueves) basado en medidas de ahorro y eficiencia energéticas. La AEAT eliminó del texto el principio de corresponsabilidad en este nuevo sistema de trabajo a distancia del que ya nos habíamos dotado durante la pandemia y actualmente no existe ningún tipo de seguimiento para evaluar si este sistema reproduce estereotipos de género por razón de sexo. Actualmente, estamos reclamando la negociación de un teletrabajo en la AEAT que tenga en cuenta este principio y la flexibilización de horarios para una mejor organización del trabajo a nivel territorial en cumplimiento del acuerdo de salida de conflicto de 8 de marzo de 2023. La AEAT sigue demorando esta negociación a día de hoy.

2- En cuanto a las medidas en las condiciones de trabajo y desarrollo profesional cabe señalar que no se refleja una discriminación salarial como tal, sino que se siguen reproduciendo diversos obstáculos para alcanzar una igualdad retributiva y efectiva en la AEAT como por ejemplo en los niveles superiores (63% hombres, 37% mujeres). Algunos de estos factores son la segregación por sexo del mercado laboral, las diferencias entre mujeres y hombres en la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad o el mayor peso de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Captación de talento y participación del personal en cuerpos, escalas o categorías donde exista infrarrepresentación. En la AEAT, de los datos de su personal, nos encontramos que existe

sobrerrepresentación femenina en el subgrupo C2 de funcionarios y en la categoría Fijo-Discontinuo (auxiliar de campaña de renta). También existe sobrerrepresentación masculina en el grupo profesional 3 de personal laboral. SIAT, venía reivindicando desde los años 2000 que el personal eventual contratado para las campañas de renta fuera contratado como personal fijo discontinuo. Y los tribunales de justicia nos vienen dando la razón a través de numerosas sentencias que a este personal se le debe reconocer el año natural a efectos económicos y de promoción profesional.

A pesar de este innegable avance en derechos, la realidad -lamentablemente- es otra. La AEAT, a día de hoy, no ejecuta parte de las sentencias amparándose en un futuro pronunciamiento doctrinal en el Supremo; y en los distintos procesos selectivos convocados tanto por la AEAT como por la AGE, a este personal laboral se le exige la realización de meses efectivos en lugar de reconocer el año natural a efectos de promoción como dictan las sentencias.

Esta realidad está frenando las expectativas de carrera y de promoción de hombres y mujeres, perpetuando la inestabilidad laboral de los colectivos de empleados públicos con menor poder adquisitivo. Desde SIAT entendemos que, desde esa Secretaría de Estado, se debe impulsar un reconocimiento a dichas sentencias a través del actual Ejecutivo, con el fin de agilizar el cumplimiento de la normativa orgánica en materia de igualdad retributiva y efectiva. Entendemos que dicha decisión política favorecería una verdadera "Administración para el siglo XXI".

- 3- Por último, desde SIAT venimos reivindicando la elaboración de un Plan de Igualdad propio en la AEAT para un mejor seguimiento y vigilancia de las medidas a adoptar con el objetivo de dar cumplimiento a la normativa en materia de igualdad retributiva y efectiva. La AEAT tiene 27.000 trabajadores, funcionarios y laborales, con tareas muy diversas: administrativas, físicas y operativas -policiales- en diferentes áreas, y en algunos casos, asumiendo un alto riesgo psicosocial y físico en el desempeño de sus funciones en el ámbito tributario y aduanero.

Por lo expuesto, solicitamos de esa Secretaría de Estado, en base a las competencias que por ley tiene señaladas, a que medie con su homólogo de Hacienda, el actual presidente de la AEAT, e impulsen la negociación de estas cuestiones en el ámbito de negociación AEAT-Sindicatos, y que ambas Secretarías de Estado, impulsen en el Consejo de Ministros el reconocimiento de la antigüedad por año natural a efectos económicos y de promoción profesional para el personal fijo discontinuo, o el que en su momento tuvo esta condición, así como aquel personal que mantuviera una relación contractual temporal, por interinidad por vacante o por indefinido discontinuo no fijo, en cumplimiento de la normativa orgánica en materia de igualdad y que se declare profesión de riesgo a los funcionarios y funcionarias de la AEAT, en los mismos términos que al personal del Ministerio del Interior que realizan funciones policiales.

Quedamos a la espera de tu respuesta y a tu entera disposición, te saluda atentamente:



Fdo: Manuel Porrás Calva
Secretario General de SIAT

