



# SIAT

SINDICATO INDEPENDIENTE  
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

INFORMA

Ref.: 1207/2024

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA AEAT

### RESPUESTA DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

El pasado 8 de marzo, SIAT remitió un escrito a la Secretaría de Estado de Igualdad sobre diferentes cuestiones dentro de sus competencias. Estas cuestiones, además, son objeto de negociación colectiva en la AEAT, por lo que dicha secretaría está obligada a velar por el cumplimiento de la normativa y a impulsar dichos marcos de negociación. Entre las cuestiones planteadas se encuentran:

1. **Teletrabajo:** racionalización y flexibilización de horarios, conciliación, corresponsabilidad, control y seguimiento.
2. **Igualdad retributiva y efectiva:** Carrera profesional, promoción interna, captación de talento, reconocimiento del año natural a efectos económicos y de promoción.
3. **Un Plan de Igualdad para la AEAT** y el reconocimiento como profesión de riesgo a VA.

Pues bien, dicha Secretaría nos ha respondido que lo que planteamos y solicitamos es conforme a la normativa orgánica de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y es deber de la Administración facilitar medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción interna; y al mismo tiempo, debe establecer medidas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo (artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007).

En este sentido, esa Secretaría nos responde **que procede trasladar todas nuestras solicitudes a las Unidades de Igualdad ministeriales de Hacienda y de Función Pública por lo que estaremos vigilantes en los próximos meses y seguiremos reivindicando todas estas medidas solicitadas para hacer cumplir con el principio de igualdad en la AEAT.**

Os adjuntamos el escrito presentado el 8 de marzo y la respuesta de la Secretaría de Estado de Igualdad.

***¡¡¡MOVILICÉMONOS POR NUESTROS DERECHOS PORQUE ES DE JUSTICIA!!!***

Información disponible en [www.sindicatosiat.com](http://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/ Lérica, 32-34 - 28020 - Madrid  
[info@sindicatosiat.com](mailto:info@sindicatosiat.com)



Síguenos en [Twitter](#)  
Tel.: 91 583 1245/ 7989  
[www.sindicatosiat.com](http://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.

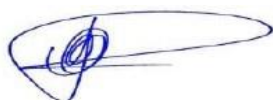
A pesar de este innegable avance en derechos, la realidad -lamentablemente- es otra. La AEAT, a día de hoy, no ejecuta parte de las sentencias amparándose en un futuro pronunciamiento doctrinal en el Supremo; y en los distintos procesos selectivos convocados tanto por la AEAT como por la AGE, a este 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





MINISTERIO  
DE IGUALDAD



SECRETARÍA DE ESTADO DE  
IGUALDAD Y PARA LA  
ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES

GABINETE

## SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA AGENCIA TRIBUTARIA (S.I.A.T.)

En contestación a su solicitud con entrada en el Ministerio de Igualdad el 8 de marzo de 2024, sobre negociación de medidas de igualdad en el ámbito de la AEAT, se informa lo siguiente.

Lo expresado en los puntos primero y segundo de la solicitud es acorde con las funciones que el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres otorga a las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias. En concreto, lo reflejado sobre la posible reproducción estereotipada por razón de sexo en materia de teletrabajo y flexibilización de horarios y la existencia de obstáculos para lograr una igualdad retributiva real, se encuadra en los apartados b) "Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional", y f) "Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo" del precepto señalado.

En cuanto a la reivindicación de la elaboración de un Plan de Igualdad específico en la AEAT, son las Unidades de Igualdad las encargadas de prestar al órgano directivo del que dependan el apoyo especializado que precisen en las funciones que tienen encomendadas, entre ellas, tal y como establece el apartado 2c) del artículo 3 del Real Decreto Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado: "asesorar y coordinar la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado en sus respectivos departamentos ministeriales".

En base a lo anterior y atendiendo al artículo 77 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, el cual establece que corresponde a las Unidades de Igualdad "velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad", esta Secretaría de Estado, a través del Instituto de las Mujeres como órgano competente para la coordinación de las actividades de las Unidades de Igualdad para el desarrollo homogéneo de sus funciones y el intercambio de información, de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, procede a trasladar su solicitud a las Unidades de Igualdad tanto del

[Dir-3: E05072002](#)

C/Alcalá, N° 37  
28014 MADRID





Ministerio de Hacienda como del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, para su estudio y valoración.

Reciba un cordial saludo.

LA DIRECTORA DEL GABINETE  
DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD  
Y PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Los datos de carácter personal serán tratados por la Secretaría de Estado del Ministerio de Igualdad incorporados a la actividad de tratamiento correspondiente, cuya finalidad es la atención a consultas y peticiones ciudadanas relacionadas con este Ministerio. El tratamiento de los datos es necesario conforme al artículo 6.1.e del REPD (2016/679) y artículo 8 de la LO de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos (artículo 13, Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas). Los datos personales se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar posibles responsabilidades pudieran derivarse de dicha finalidad y del tratamiento de datos, sin perjuicio de la normativa de archivos y documentación. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, limitación y oposición a su tratamiento, ante la Subsecretaría de Igualdad a través del siguiente formulario <https://www.igualdad.gob.es/Paginas/contacto-dpd.aspx>, o a través del buzón [dpd@igualdad.gob.es](mailto:dpd@igualdad.gob.es). En su caso, puede presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos [www.aepd.es](http://www.aepd.es)

