



COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA AEAT Reunión 6 de octubre de 2021

El miércoles 6 de octubre de 2021 ha tenido lugar la reunión de la Comisión de Igualdad de la AEAT. La Administración aportó el acta de la reunión anterior que tras alguna pequeña modificación se aprobó por unanimidad.

También se nos hizo entrega de las tablas estadísticas que reflejan la situación de la plantilla de la AEAT a 31-12-2020. Os adjuntamos dichas tablas.

Se realiza por parte de la Administración un análisis detallado de las tablas en comparación con 2019. También se enumeran las novedades legislativas: el nuevo Plan de Igualdad para la AGE publicado a primeros de año, la Ley 1/2021 sobre violencia de género (BOE 25-03-2021), el Catálogo de mejoras del Plan para la protección de la violencia de género (BOE 5/08/2021) y dos normas en desarrollo: al Anteproyecto de Ley para el colectivo LGTBI, y el Plan Estratégico para la Igualdad 2022-2025 que se encuentra en trámites.

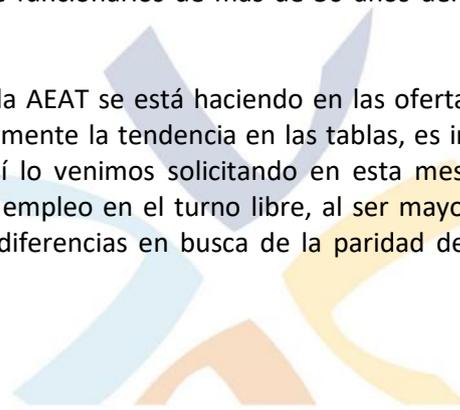
Desde GESTHA hacemos notar como en años anteriores que, a pesar de que las mujeres son mayoría en el acceso al empleo público, los puestos de alta responsabilidad, siguen estando ocupados por un número mayor de hombres que de mujeres. Esta situación se va corrigiendo por la propia inercia del paso del tiempo y del reflejo de la situación de la mujer en la sociedad, pero es evidente que estamos lejos de alcanzar los objetivos buscados en el III Plan para la Igualdad entre hombres y mujeres en la AGE y sus organismos públicos.

(Resolución de 29 de diciembre de 2020, BOE 1/01/2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella).

Con relación a las tablas de edad, comparando los datos de 2019 y 2020 vemos una leve mejoría en la plantilla de funcionarios.

Por una parte, en 2020 se ha producido un incremento de la plantilla total en 822 efectivos que en su mayor parte se sitúa en la horquilla de 20 a 39 años lo que a su vez conlleva un leve cambio de tendencia, siendo el porcentaje de funcionarios de más de 50 años del 65%, 4 puntos porcentuales inferior al de 2019.

Valoramos el esfuerzo que desde la AEAT se está haciendo en las ofertas de empleo público pero si queremos que cambie significativamente la tendencia en las tablas, es imprescindible que se trabaje mucho más en este sentido, y así lo venimos solicitando en esta mesa para que se traslade a la Dirección. Con amplias ofertas de empleo en el turno libre, al ser mayor el acceso femenino que el masculino, estaríamos acortando diferencias en busca de la paridad deseada, junto con la urgente reposición de efectivos.



Con relación a la tabla por niveles, no ha habido un cambio de tendencia a pesar de que el acceso de la mujer al empleo público hace años que es superior al del hombre, y los niveles altos 26,28, 29 y 30 siguen estando mayoritariamente ocupados por hombres.

Lo mismo ocurre con las Comisiones de servicio, (figura por otro lado muy discutida por GESTHA), en las que los hombres superan a las mujeres en los niveles altos.

Es remarcable, con relación al año 2019, el incremento de las bajas voluntarias por jubilación (JV):

A2: pasa de 47 a 96 bajas

C1: pasa de 184 a 311 bajas

C2: pasa de 188 a 293 bajas

El incremento de las JV en estos grupos es más que preocupante y si sigue esta tendencia, incidirá notablemente en la plantilla total en los próximos años, por lo que debe considerarse para las próximas OEPs

En resumen, desde GESTHA se realizaron, entre otras, las siguientes propuestas:

- J Implementar **medidas más efectivas en el campo de la formación** en aras de la sensibilización del personal de la AEAT, sobre todo con relación a las materias relativas a la conciliación familiar. A pesar del esfuerzo realizado por la AEAT en los cursos online, seguimos insistiendo en que es imprescindible que se busquen fórmulas presenciales cuando la pandemia lo permita.

- J **La pandemia ha traído asociado y de forma abrupta el teletrabajo**, el COVID nos abocó a ello de forma obligatoria. **Y debemos decir que ha funcionado como fórmula de trabajo**, gracias al esfuerzo realizado por los trabajadores de la AEAT y también, por sus directivos. El teletrabajo ha funcionado de forma más que efectiva durante este tiempo de pandemia, y se ha sacado adelante el servicio público que tenemos encomendado.
Y lo más importante es que también ha funcionado como medida de conciliación familiar precisamente ayudando a las mujeres y contribuyendo a una mayor igualdad, puesto que es la mujer la que mayoritariamente se sigue ocupando de los cuidados a familiares.
A pesar de ello, hemos podido comprobar tras las últimas resoluciones de Función Pública y de la AEAT que existen intereses contrarios a la implantación de la modalidad no presencial, **por ello hemos solicitado a la presidencia de la Comisión que traslade a la Dirección la necesidad urgente de negociar las fórmulas de teletrabajo y su implantación definitiva en la AEAT** por suponer un gran avance para la conciliación familiar y laboral y en consecuencia un gran avance para la igualdad de la mujer dentro de la AEAT.

- J Que se faciliten a esta Comisión las **tablas relativas a las retribuciones complementarias** (productividad anual y retribuciones especiales) agregadas, y desglosadas por subgrupo, edad y sexo del personal de la Aeat, por considerarlas necesarias para apreciar si, como suponemos, existe brecha salarial por género en las retribuciones complementarias.

La Administración siempre se justifica en que desde Función Pública no se han dado instrucciones sobre los datos que deben suministrar a las organizaciones sindicales, lo que consideramos que no es excusa para dejar de entregar dichos datos.

- J En la tabla de retribuciones por niveles y sexo, vemos positivo que se hayan ampliado los tramos, pero entendemos que es insuficiente y **solicitamos que se incluyan tramos superiores**

a **46.000 euros** porque es a partir de este tramo donde podríamos apreciar la brecha salarial derivada de los niveles de alta responsabilidad.

Por parte de la Administración se nos traslada que se está haciendo un gran esfuerzo en la ampliación de plazas en las OEP por turno libre para paliar la reducción de la plantilla y que a su vez repercute en materia de igualdad, y además están implantando medidas activas para fomentar la incorporación de la mujer en cuerpos más masculinizados- por su propia idiosincrasia- como es Vigilancia Aduanera, realizando la difusión mediante charlas en los ámbitos más específicos universitarios

También informan sobre el colectivo de fijos discontinuos, en el que la política de la AEAT de reconversión de sus contratos a contratos de tiempo total, y la posibilidad de acceso a la función pública de este colectivo, repercute positivamente en materia de igualdad al ser un colectivo mayoritariamente femenino. Si bien desde GESTHA se señala que precisamente la precariedad laboral es la seña de identidad de este colectivo.

La Administración informa de que el III Plan de Igualdad da mucha importancia a los cursos de formación, con un eje completo dedicado a esta materia. Comentan que los cursos existentes en materia de igualdad se van a mantener porque han obtenido una gran aceptación y buenas valoraciones. Por otra parte, comunican que desde Función Pública se está estudiando, la implantación de otros cursos más específicos y la posibilidad de que los diferentes cursos de igualdad se puedan incluir en la valoración de los concursos de puestos. Si bien, informan de que en ese caso deberían cumplir determinados requisitos y ser incluidos expresamente en las bases de dichos concursos.

Por parte de GESTHA entendemos que los cursos de formación en materia de igualdad son un paso adelante en la búsqueda de una mayor sensibilización en esta materia. Sin embargo, es insuficiente. Es necesario ser proactivos y por ello al igual que en años anteriores, **GESTHA solicita establecer un calendario de reuniones trimestrales a fin de desarrollar y proponer medidas pioneras que nos permitan buscar la paridad entre hombres y mujeres dentro de la AEAT. Así mismo solicitamos que en una próxima y cercana reunión se trate específicamente el III Plan de Igualdad y sus diferencias con el anterior, así como el resto de novedades legislativas que de forma transversal puedan afectar a los trabajadores de la AEAT.**

Información sobre los seis ejes que conforman el III Plan para la Igualdad en la AGE y sus OO.PP.:

Eje.1 Medidas instrumentales para una transformación organizativa.

Eje.2 Sensibilización, formación y capacitación.

Eje.3 Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.

Eje.4 Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Eje.5 Violencia contra las mujeres.

Eje.6 Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

7 de octubre de 2021



Unidad Gestora	DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Dirección:	Calle Lérica 32-34

Número de efectivos (a 31-12-2020)

	Personal Funcionario				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Número de efectivos	13.422	53,88	11.487	46,12	24.909

*En el número de funcionarios se incluyen 85 puestos de funcionarios en prácticas.

*En el número de efectivos no se incluyen los puestos de Director General ni de Directores de Departamento

	Personal Laboral				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	712	45,61	849	54,39	1.561

	Personal Laboral Campaña de Renta				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Número de efectivos	448	75,17	148	24,83	596

*Datos personal de la Campaña del IRPF 2020

PERSONAL DE LA A.E.A.T. POR EDAD Y SEXO A 31-12-2020

Personal Funcionario

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
60-70	2.037	45,12	2.478	54,88	4.515
50-59	6.667	56,50	5.133	43,50	11.800
40-49	2.490	54,62	2.069	45,38	4.559
30-39	1.733	55,69	1.379	44,31	3.112
20-29	495	53,63	428	46,37	923
Total general	13.422	53,88	11.487	46,12	24.909

Personal Laboral

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
60-70	182	38,72	288	61,28	470
50-59	304	42,11	418	57,89	722
40-49	158	68,40	73	31,60	231
30-39	38	44,71	47	55,29	85
20-29	30	56,60	23	43,40	53
Total general	712	45,61	849	54,39	1.561

Personal Laboral Campaña de Renta 2020

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20-29	29	64,44	16	35,56	45
30-39	48	53,93	41	46,07	89
40-49	179	79,56	46	20,44	225
50-59	166	81,77	37	18,23	203
60 y mas años	26	76,47	8	23,53	34
Total general	448	75,17	148	24,83	596

PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO POR NIVELES (31-12-2020)

NIVEL	MUJERES	% M.	HOMBRES	% H	TOTAL
30	49	33,56	97	66,44	146
29	344	39,31	531	60,69	875
28	608	46,17	709	53,83	1.317
27	4	44,44	5	55,56	9
26	2.163	48,61	2.287	51,39	4.450
24	1.474	58,47	1.047	41,53	2.521
22	3.552	51,51	3.344	48,49	6.896
20	928	55,77	736	44,23	1.664
19		0,00	1	100,00	1
18	2.893	62,77	1.716	37,23	4.609
16	1.198	58,18	861	41,82	2.059
14	180	64,98	97	35,02	277
TOTAL	13.393	53,95	11.431	46,05	24.824

* No se computan 85 funcionarios en prácticas

DISTRIBUCION DE PERSONAL LABORAL POR GRUPOS PROFESIONALES (31-12-2020)

GRUPO PROFES.	MUJERES	%.	HOMBRES	%	TOTAL
L01	2	20,00	8	80,00	10
L02	17	40,48	25	59,52	42
L03	35	18,04	159	81,96	194
L04	587	59,84	394	40,16	981
L05	71	21,26	263	78,74	334
TOTAL	712	45,61	849	54,39	1.561

ALGUNOS DATOS ADICIONALES. FUNCIONARIOS POR NIVELES, GRUPOS Y SEXO, 31-12-2020

NIVELES	MUJERES	%	HOMBRES	%	Total General	GRUPOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	Total general
26	2.163	48,61	2.287	51,39	4.450	A1	99	48,77	104	51,23	203
						A2	2.064	48,61	2.182	51,39	4.246
						C1		0,00	1	100,00	1
22	3.552	51,51	3.344	48,49	6.896	A2	703	56,29	546	43,71	1.249
						C1	2.849	50,45	2.798	49,55	5.647
18	2.893	62,77	1.716	37,23	4.609	C1	1.119	50,77	1.085	49,23	2.204
						C2	1.774	73,76	631	26,24	2.405
Total general	8.608	53,95	7.347	46,05	15.955		8.608	53,95	7.347	46,05	15.955

Datos adicionales personal funcionario: nivel, edad, sexo (a 31 de diciembre de 2020)

NIVEL	EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL NIVEL
30	60-70	10	28,57%	25	71,43%	35	146
	50-59	20	28,99%	49	71,01%	69	
	40-49	15	42,86%	20	57,14%	35	
	30-39	4	57,14%	3	42,86%	7	
29	60-70	121	29,80%	285	70,20%	406	875
	50-59	156	45,61%	186	54,39%	342	
	40-49	55	51,89%	51	48,11%	106	
	30-39	12	57,14%	9	42,86%	21	
	20-29	0		0		0	
28	60-70	31	17,61%	145	82,39%	176	1317
	50-59	172	41,85%	239	58,15%	411	
	40-49	238	52,65%	214	47,35%	452	
	30-39	158	59,85%	106	40,15%	264	
	20-29	9	64,29%	5	35,71%	14	
27	60-70	1	100,00%	0	0,00%	1	9
	50-59	1	20,00%	4	80,00%	5	
	40-49	2	66,67%	1	33,33%	3	
26	60-70	566	41,04%	813	58,96%	1379	4450
	50-59	1326	51,68%	1240	48,32%	2566	
	40-49	179	54,41%	150	45,59%	329	
	30-39	57	52,78%	51	47,22%	108	
	20-29	35	51,47%	33	48,53%	68	
24	60-70	34	47,22%	38	52,78%	72	2521
	50-59	405	54,58%	337	45,42%	742	
	40-49	805	59,32%	552	40,68%	1357	
	30-39	230	65,71%	120	34,29%	350	

NIVEL	EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL NIVEL
22	60-70	710	44,43%	888	55,57%	1598	6896
	50-59	2138	52,83%	1909	47,17%	4047	
	40-49	135	50,00%	135	50,00%	270	
	30-39	484	60,05%	322	39,95%	806	
	20-29	85	48,57%	90	51,43%	175	
20	60-70	63	57,27%	47	42,73%	110	1664
	50-59	396	59,82%	266	40,18%	662	
	40-49	217	45,97%	255	54,03%	472	
	30-39	125	54,35%	105	45,65%	230	
	20-29	127	66,84%	63	33,16%	190	
19	60-70		0,00%	1	100,00%	1	1
18	60-70	424	68,61%	194	31,39%	618	4609
	50-59	1597	70,60%	665	29,40%	2262	
	40-49	398	50,25%	394	49,75%	792	
	30-39	369	50,48%	362	49,52%	731	
	20-29	105	50,97%	101	49,03%	206	
16	60-70	69	64,49%	38	35,51%	107	2059
	50-59	398	65,03%	214	34,97%	612	
	40-49	360	59,31%	247	40,69%	607	
	30-39	250	50,30%	247	49,70%	497	
	20-29	121	51,27%	115	48,73%	236	
14	60-70	8	66,67%	4	33,33%	12	277
	50-59	55	76,39%	17	23,61%	72	
	40-49	71	68,27%	33	31,73%	104	
	30-39	37	56,06%	29	43,94%	66	
	20-29	9	39,13%	14	60,87%	23	

Funcionarios en prácticas

NIVEL	EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL NIVEL
NO TIENE	60-70					0	85
	50-59	3	30,00%	7	70,00%	10	
	40-49	15	46,88%	17	53,13%	32	
	30-39	7	21,88%	25	78,13%	32	
	20-29	4	36,36%	7	63,64%	11	

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD (31-12-2020)

ANTIGÜEDAD	PERSONAL FUNCIONARIO					PERSONAL LABORAL					TOTAL GENERAL
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	
Hasta 1 año (o en blanco)	501	47,90	545	52,10	1.046	121	65,41	64	34,59	185	1.231
1-10	2.476	57,65	1.819	42,35	4.295	265	69,74	115	30,26	380	4.675
11-20	2.229	54,09	1.892	45,91	4.121	57	57,58	42	42,42	99	4.220
21-30	2.466	53,85	2.113	46,15	4.579	62	29,11	151	70,89	213	4.792
31-40	5.406	53,00	4.794	47,00	10.200	184	30,46	420	69,54	604	10.804
Más de 40 años	344	51,50	324	48,50	668	23	28,75	57	71,25	80	748
total	13.422	53,88	11.487	46,12	24.909	712	45,61	849	54,39	1.561	26.470

*En el número de funcionarios se incluyen 85 funcionarios en prácticas

FUNCIONARIOS SIN CONSTANCIA DE ANTIGÜEDAD				
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
2	50,00%	2	50,00%	4

PERSONAL LABORAL SIN CONSTANCIA DE ANTIGÜEDAD				
MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1	33,33%	2	66,67%	3

Número de efectivos: Distribución personal por bandas salariales, y sexo (a fecha 31-12-20)

PERSONAL FUNCIONARIO

BANDAS SALARIALES	Mujeres					TOTAL	Hombres					TOTAL	Total general
	A1	A2	C1	C2	E		A1	A2	C1	C2	E		
Menos de 14000						0						0	0
14000-18000				3	1	4				4	1	5	9
18000-22000			1.157	886		2.043			894	511	1	1.406	3.449
22000-26000			1.146	1.675		2.821			1.053	514		1.567	4.388
26000-30000		263	2.816	3		3.082		165	2.436			2.601	5.683
30000-34000		1.044	98			1.142		758	621			1.379	2.521
34000-38000		1.109				1.109		795	10			805	1.914
38000-42000	86	400				486	73	331				404	890
42000-46000	12	1.218				1.230	27	1.014				1.041	2.271
Más de 46000	1.006	470				1.476	1.346	877				2.223	3.699
Total general	1.104	4.504	5.217	2.567	1	13.393	1.446	3.940	5.014	1.029	2	11.431	24.824

*Se toma en consideración el VOR

* En el Subgrupo A2 se computan 23 funcionarios en prácticas sin puesto, por lo que no consta el VOR

* En el Subgrupo C1 se computan 62 funcionarios, en prácticas sin puesto, por lo que no consta el VOR

Número de efectivos: Distribución personal por bandas salariales, y sexo (a fecha 31-12-2020)

PERSONAL LABORAL

BANDAS SALARIALES	Mujeres					TOTAL	Hombres					TOTAL	Total general
	L01	L02	L03	L04	L05		L01	L02	L03	L04	L05		
<14000					5	5						0	5
14000-18000				223	65	288				162	262	424	712
18000-22000			30	364	1	395			107	232	1	340	735
22000-26000		1	5			6		4	33			37	43
26000-30000		16				16		21	19			40	56
30000-34000	1					1	4					4	5
34000-38000	1					1	1					1	2
38000-42000						0						0	0
Más de 46000						0	3					3	3
Total general	2	17	35	587	71	712	8	25	159	394	263	849	1.561

*Se toma en consideración el VOR

FORMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE PERSONAL FUNCIONARIO: DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS, NIVELES Y SEXO**NOMBRAMIENTOS REALIZADOS EN 2020****FORMA DE ADJUDICACIÓN: LIBRE DESIGNACIÓN 2020**

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL GRUPO
A1	30	1	16,67	5	83,33	6	35
	29	2	25,00	6	75,00	8	
	28	5	23,81	16	76,19	21	
A2	26	8	50,00	8	50,00	16	16
C1	22	2	66,67	1	33,33	3	3

*Se contemplan los puestos adjudicados por el procedimiento de libre designación en 2019 y ocupados a 31 de diciembre

FORMA DE ADJUDICACIÓN: N. PROVISIONAL 2020

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL GRUPO
A1	30	0	0,00	4	100,00	4	134
	29	15	45,45	18	54,55	33	
	28	48	50,53	47	49,47	95	
	26	0	0,00	2	100,00	2	
A2	26	32	38,10	52	61,90	84	127
	24	21	53,85	18	46,15	39	
	22	3	100,00	0	0,00	3	
	20	1	100,00	0	0,00	1	
C1	22	5	45,45	6	54,55	11	35
	20	7	63,64	4	36,36	11	
	18	7	58,33	5	41,67	12	
	16	1	100,00	0	0,00	1	
C2	18	2	66,67	1	33,33	3	18
	16	8	61,54	5	38,46	13	
	14	2	100,00	0	0,00	2	

*Se contemplan los puestos provistos por el procedimiento de adscripción provisional en 2020 y ocupados a 31 de diciembre

FORMA DE ADJUDICACIÓN: COMISIÓN DE SERVICIO 2020

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL GRUPO
A1	30	1	50,00	1	50,00	2	177
	29	23	35,38	42	64,62	65	
	28	49	44,55	61	55,45	110	
	26	0	0,00	0	0,00	0	
A2	26	129	53,97	110	46,03	239	393
	24	51	57,30	38	42,70	89	
	22	38	58,46	27	41,54	65	
	20	0	0,00	0	0,00	0	
C1	22	23	42,59	31	57,41	54	133
	20	28	51,85	26	48,15	54	
	18	10	52,63	9	47,37	19	
	16	4	66,67	2	33,33	6	
C2	18	13	81,25	3	18,75	16	40
	16	19	79,17	5	20,83	24	

*Se contemplan los puestos provistos por el procedimiento de comisión de servicio en 2020 y ocupados a 31 de diciembre

FORMA DE ADJUDICACIÓN: CONCURSOS 2020

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL GRUPO
A2	22	1	20,00	4	80,00	5	12
A2	24	2	28,57	5	71,43	7	
C1	18	2	12,50	14	87,50	16	19
C2	20	0	0,00	3	100,00	3	

*Se contemplan los puestos provistos por el procedimiento de concurso en 2020 y ocupados a 31 de diciembre

PROCESOS SELECTIVOS DE FUNCIONARIOS EN LA AEAT - AÑO 2020

OEP	Grupo	Cuerpo	Acceso	Aprobados				
				Total	Mujeres	%	Hombres	%
2018	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	L	71	34	47,89	37	52,11
			PI	28	17	60,71	11	39,29
2018/2019	A1	Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	L	15	6	40,00	9	60,00
			PI	14	7	50,00	7	50,00
2018	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	L	416	259	62,26	157	37,74
			PI	45	26	57,78	19	42,22
2018/2019	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	L	76	30	39,47	46	60,53
			PI	32	12	37,50	20	62,50
2018	C1	Cuerpo Gral Admvo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	L	380	233	61,32	147	38,68
			PI	69	42	60,87	27	39,13
2018/2019	C1	Cuerpo de Agentes SVA	L	332	81	24,40	251	75,60
			PI	2	0	0,00	2	100,00
2019	LABORAL	Proceso estabilización Auxiliar Admon. Información	TG	459	343	74,73	116	25,27
			TD	29	21	72,41	8	27,59

	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
TOTAL A1	128	64	50,00	64	50,00
TOTAL A2	569	327	57,47	242	42,53
TOTAL C1	783	356	45,47	427	54,53
TOTAL LABORALES	488	364	74,59	124	25,41
TOTAL GENERAL	1.968	1.111	56,45	857	43,55

Nota: Se recogen los procesos selectivos específicos de la AEAT que se han desarrollado a lo largo de 2020.

BAJAS DEFINITIVAS 2020

	FUNCIONARIOS														Total F	LABORALES															Total L	Total general
	A1			A2			C1			C2			E			L01 Hombre	Total L01	L02		L03		L04		L05		Total L05						
	Hombre	Mujer	Total A1	Hombre	Mujer	Total A2	Hombre	Mujer	Total C1	Hombre	Mujer	Total C2	Hombre	Total E				Total L02	Hombre	Mujer	Total L03	Hombre	Mujer	Total L04	Hombre		Mujer	Total L05				
FA	4	1	5	9	2	11	14	7	21	4	1	5		0	42			0	1	3	1	2	2	4	1	1	6	48				
JA	2		2			0			0			0		0	2			0	2	3	5	7	2	9	4	3	7	21	23			
JF	5		5	14	8	22	15	23	38	2	21	23	1	1	89	1		1	3	11	3	14	6	12	18	9	4	13	49	138		
JP	22	8	30	31	22	53	19	19	38	2	16	18	1	1	140		2	0			0			0			0	0	140			
JV	2	4	6	50	46	96	164	147	311	60	187	247		0	660			0			0			0			0	660				
TOTAL	35	13	48	104	78	182	212	196	408	68	225	293	2	2	933	1	1	2	1	3	14	6	20	15	16	31	14	7	21	76	1009	

Claves:

FA-FALLECIMIENTO

JA-JUBILACION ANTICIPADA CAUSAS LEGALES

JF- JUBILACION FORZOSA CUMPLIMIENTO EDAD REGLAMENTARIA

JP- JUBILACION FORZOSA FINALIZACION PROLONGACION SERVICIOS

JV- JUBILACION VOLUNTARIA CAUSAS LEGALES

REALIZACIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN DE LA AEAT 2020
Distribución de participantes por materias, grupos y sexo.

MATERIA	Grupo	Hombre	%Hombre	Mujer	%Mujer	Total General
Directivos	Laborales	432	58,5%	306	41,5%	738
	A1	191	62,0%	117	38,0%	308
	A2	413	38,7%	653	61,3%	1.066
	C1	794	40,7%	1.156	59,3%	1.950
	C2	282	24,0%	893	76,0%	1.175
	E	-	0,0%	-	0,0%	-
Idiomas	Laborales	93	48,9%	97	51,1%	190
	A1	34	51,5%	32	48,5%	66
	A2	225	42,5%	305	57,5%	530
	C1	402	35,1%	743	64,9%	1.145
	C2	118	20,2%	467	79,8%	585
	E	1	100,0%	-	0,0%	1
Igualdad	Laborales	115	53,7%	99	46,3%	214
	A1	44	56,4%	34	43,6%	78
	A2	103	37,1%	175	62,9%	278
	C1	202	33,8%	396	66,2%	598
	C2	97	26,8%	265	73,2%	362
	E	1	100,0%	-	0,0%	1
Materias	Laborales	2.223	49,9%	2.230	50,1%	4.453
	A1	4.801	55,8%	3.798	44,2%	8.599
	A2	15.769	44,9%	19.317	55,1%	35.086
	C1	14.887	47,3%	16.609	52,7%	31.496
	C2	2.956	27,2%	7.914	72,8%	10.870
	E	15	83,3%	3	16,7%	18
OTROS	Laborales	289	44,3%	363	55,7%	652
	A1	379	58,9%	265	41,1%	644
	A2	741	45,2%	899	54,8%	1.640
	C1	900	49,6%	913	50,4%	1.813
	C2	194	27,6%	510	72,4%	704
	E	2	66,7%	1	33,3%	3
Promoción	Laborales	4	100,0%	-	0,0%	4
	A1	7	36,8%	12	63,2%	19
	A2	281	50,1%	280	49,9%	561
	C1	1.273	43,1%	1.680	56,9%	2.953
	C2	231	31,6%	500	68,4%	731
	E	-	0,0%	-	0,0%	-
TIC	Laborales	626	58,2%	450	41,8%	1.076
	A1	781	56,4%	603	43,6%	1.384
	A2	2.740	48,3%	2.933	51,7%	5.673
	C1	3.939	48,2%	4.225	51,8%	8.164
	C2	908	27,6%	2.387	72,4%	3.295
	E	1	50,0%	1	50,0%	2
Total General		57.494	44,5%	71.631	55,5%	129.125

PLAN CONCILIA - Datos 2020

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal Funcionario		Personal Laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de permiso por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	320	1	4		325
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	104	193		5	302
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos					0
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos		1			1
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					0
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos		1			1
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos	2				2
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos		1			1
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	14	110	5	9	138
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos	2	5			7
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.	Concedidos	69	134	2	5	210
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	2.979	5.583	135	176	8.873
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos	1	12		3	16
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	1.548	3.247	39	28	4.862
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	4	6			10
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	9	16		2	27
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.	Concedidos		7	1		8
18. Excedencia por motivo de violencia de género.	Concedidos					0
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.	Concedidos					0
20. Traslados por violencia de género.	Concedidos		1			1
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos		1			1
22. Teletrabajo.	Concedidos					0
TOTAL	Concedidos	5.052	9.319	186	228	14.785

Tabla 14 y 15: Representación legal de la plantilla (31.12.2020)

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Comité de Empresa	15	27%	41	73%	56	100%
Junta de Personal	194	33%	388	67%	582	100%
Delegado de Personal	12	23%	40	77%	52	100%
Total	221	32%	469	68%	690	100%

Tabla 14 y 15: Representación legal de la plantilla (31.12.2020)

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Comité de Empresa	15	27%	41	73%	56	100%
Junta de Personal	194	33%	388	67%	582	100%
Delegado de Personal	12	23%	40	77%	52	100%
Total	221	32%	469	68%	690	100%

Tabla 16: Representación Sindical (31.12.2020)

SINDICATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
SIAT	33	34%	65	66%	98
CCOO	31	44%	39	56%	70
UGT	27	34%	53	66%	80
GESTHA	6	33%	12	67%	18
UCESHA	17	49%	18	51%	35
CSIF	42	38%	70	63%	112
CIG	1	33%	2	67%	3
FEDECA	12	40%	18	60%	30
CGT	0	0%	1	100%	1
TOTAL	169	38%	278	62%	447

Tabla 17: Distribución de la representación legal por edades (31.12.2020)

EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
25-29	0	0%	2	100%	2
30-34	4	50%	4	50%	8
35-39	10	45%	12	55%	22
40-44	25	46%	29	54%	54
45-49	23	40%	35	60%	58
50-54	61	31%	138	69%	199
55-59	78	30%	185	70%	263
60-64	20	26%	58	74%	78
65-70	0	0%	6	100%	6
TOTAL	221	32,03%	469	67,97%	690

Tabla 18 : Distribución de la representación legal por categorías profesionales (31.12.2020)

DENOMINACIÓN CATEGORÍA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
TELEFONISTA	8	42%	11	58%	19
ORDENANZA	2	10%	19	90%	21
OFICIAL 2º OFICIOS	0	0%	3	100%	3
OFICIAL 2º REPRO.	1	50%	1	50%	2
OFICIAL 2º ADVO	4	50%	4	50%	8
OFICIAL 1º OFICIOS	0	0%	4	100%	4
OFICIAL 1º ADVO	1	25%	3	75%	4
OFICIAL 1º REPRO	1	50%	1	50%	2
JEFE EJECUTIVO	1	100%	0	0%	1
GESTOR SISTEMAS	0	0%	1	100%	1
ENCARGADO	0	0%	4	100%	4
ATS	0	0%	2	100%	2
CPS	2	14%	12	86%	14
AUX.ADM E INFO	2	100%	0	0%	2
ARRUMBADOR	0	0%	2	100%	2
AGENTE TRIBUTARIO	0	0%	1	100%	1
AGENTE EJECUTIVO	0	0%	6	100%	6
AGENTE AYUDANTE	1	50%	1	50%	2
	23	27%	75	73%	98

Tabla 19: Representación legal por grupo y nivel (31.12.2020)

SUBGRUPO	NIVEL/GRUPO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
A1	28	9	41%	13	59%	22
	29	2	18%	9	82%	11
A2	22	3	30%	7	70%	10
	24	22	40%	33	60%	55
	26	31	25%	91	75%	122
C1	16	2	50%	2	50%	4
	18	20	42%	28	58%	48
	20	12	44%	15	56%	27
	22	62	31%	141	69%	203
C2	14	2	50%	2	50%	4
	16	11	52%	10	48%	21
	18	22	34%	43	66%	65
TOTAL		198	38%	394	62%	592

MÉRITOS RELEVANTES, RECONOCIDOS EN 2020

Hombres	% Hombres	Mujeres	%Mujeres	Total
24	53,33%	21	46,67%	45

ALTOS CARGOS

Hombres	% Hombres	Mujeres	%Mujeres	Total
5	71,43%	2	28,57%	7