

COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA AEAT Reunión 27 de octubre de 2020

El martes 27 de octubre de 2020 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 31-12-2019. Os adjuntamos dichas tablas.

Se realiza por parte de la Administración un análisis detallado de las tablas en comparación con 2018. Lo más significativo es que existe un descenso global de efectivos que no se suple con las amplias ofertas de empleo público de los últimos años.

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 II Plan para la Igualdad entre hombres y mujeres en la AGE y sus organismos públicos.

(Resolución de 26 de noviembre de 2015, BOE 10 de diciembre, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos)

La disminución evidente en la plantilla de la AEAT, y el envejecimiento progresivo de la misma, es alarmante. Valoramos el esfuerzo que desde la AEAT se está haciendo en las ofertas de empleo público pero si queremos que cambie 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.

Por otra parte, se aprecia globalmente una mejoría notable en las retribuciones, provocada, claro está, por las reclasificaciones derivadas del Acuerdo de 24-07-2018. No obstante, tanto en las tablas de LD como de CS con relación a 2018, vemos que ha disminuido el acceso de la mujer a los puestos más altos, sobre todo con relación al A2.

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. Este año han disminuido los asistentes a cursos en materia de igualdad; al ser los cursos online obligatorios la mayoría de los trabajadores ya los han realizado. 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 Con relación al eje 4 del Plan de Igualdad, vemos que la pandemia ha traído asociado y de forma abrupta la modalidad no presencial de trabajo. En años anteriores ya veníamos solicitando que se implementarán medidas de conciliación, entre ellas el teletrabajo, dirigido sobre todo a buscar una conciliación efectiva que redundara en una mayor igualdad puesto que es la mujer la que mayoritariamente se sigue ocupando de los aspectos familiares, pero a pesar de que no había mucho interés en esta fórmula laboral, la crisis sanitaria nos ha abocado a ello de manera obligada. Y debemos decir que ha funcionado. Gracias al esfuerzo realizado por los trabajadores de la AEAT, y durante el estado de alarma, el teletrabajo ha funcionado y se ha sacado adelante el servicio público que tenemos encomendado. Aún así, hemos podido comprobar que existen fuerzas contrarias a la implantación de la modalidad no presencial, por lo que es necesario que en cuanto la covid lo permita, **nos sentemos a negociar de manera urgente las distintas fórmulas de teletrabajo** y su implantación definitiva en la AEAT, porque supone 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, 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 en este tramo de retribución todavía no se aprecian las diferencias derivadas de los niveles de alta responsabilidad.
- J En la Tabla relativa a bajas definitivas se han incluido los datos desglosados por subgrupos y sexo. Llevábamos años solicitándolo, lo que es de agradecer.

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 que

repercuta 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. Si bien este año debido a la crisis sanitaria no se han podido realizar. La parte social solicita que se amplíe la información al ámbito no universitario.

También informan sobre el colectivo de fijos discontinuos, en el que la política de la AEAT de reconversión de sus contrato 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.

Asimismo nos informan de las novedades legislativas derivadas de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, (este último en vigor en abril de 2021) publicados el 14-10-2020 que si bien son aplicables al ámbito privado, esperan que sus disposiciones se trasladen al ámbito de las Administraciones Públicas y que repercutan en el III Plan de Igualdad cuya negociación ha comenzado recientemente. Si así fuera, las novedades serían notables sobre todo las derivadas del RD 902/2020 que en su capítulo III establece 2 instrumentos novedosos: la auditoría retributiva con la figura de la homogeneización de los puestos de trabajo, y el registro retributivo que garantizaría la transparencia de los datos a aportar.

En materia de formación, la Administración comenta que en este momento se está trabajando en una fórmula de cursos con el apoyo del Instituto de la Mujer, lo que entendemos que es un paso adelante en la búsqueda de una mayor sensibilización en esta materia.

Valoramos positivamente los avances, pero entendemos que no es suficiente una reunión anual, por lo que 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.**

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

Eje.1 Acceso al empleo público

Eje.2 Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional

Eje.3 Formación, información y sensibilización

Eje.4 Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

Eje.5 Retribuciones

Eje.6 Violencia de género y otras situaciones de especial protección

Eje.7 Medidas Instrumentales.

29 de octubre de 2020



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

Número de efectivos (a 31-12-2019)

Personal Funcionario					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Número de efectivos	12.998	53,96	11.089	46,04	24.087

*En el número de funcionarios se incluyen 198 puestos de funcionarios en prácticas.

Personal Laboral					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	476	36,45	830	63,55	1.306

Personal Laboral Fijo discontinuo					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Número de efectivos	360	80,72	86	19,28	446

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

PERSONAL DE LA A.E.A.T. POR EDAD Y SEXO A 31-12-2019

Personal Funcionario

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
60-70	1.752	44,32	2.201	55,68	3.953
50-59	7.150	55,92	5.636	44,08	12.786
40-49	2.454	55,12	1.998	44,88	4.452
30-39	1.347	57,29	1.004	42,71	2.351
20-29	295	54,13	250	45,87	545
Total general	12.998	53,96	11.089	46,04	24.087

Personal Laboral

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
60-70	158	37,62	262	62,38	420
50-59	230	32,76	472	67,24	702
40-49	70	49,30	72	50,70	142
30-39	15	50,00	15	50,00	30
20-29	3	25,00	9	75,00	12
Total general	476	36,45	830	63,55	1.306

Personal Laboral Fijo Discontinuo

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20-29	1	0,00	2	0,00	3
30-39	33	64,71	18	35,29	51
40-49	146	36,00	36	19,78	182
50-59	146	85,38	25	14,62	171
60 y mas años	34	87,18	5	12,82	39
Total general	360	80,72	86	19,28	446

PLANTILLA DE PERSONAL FUNCIONARIO POR NIVELES (31-12-2019)

NIVEL	MUJERES	% M.	HOMBRES	% H	TOTAL
30	49	33,56	97	66,44	146
29	340	38,16	551	61,84	891
28	566	45,17	687	54,83	1.253
27	6	42,86	8	57,14	14
26	2.197	48,49	2.334	51,51	4.531
24	1.515	58,11	1.092	41,89	2.607
22	3.647	51,32	3.459	48,68	7.106
20	865	53,30	758	46,70	1.623
19		0,00	1	100,00	1
18	2.702	66,91	1.336	33,09	4.038
16	1.058	63,58	606	36,42	1.664
14	6	40,00	9	60,00	15
TOTAL	12.951	54,21	10.938	45,79	23.889

* No se computan 198 funcionarios en prácticas
24.087

DISTRIBUCION DE PERSONAL LABORAL POR GRUPOS PROFESIONALES (31-12-2018)

GRUPO PROFES.	MUJERES	%.	HOMBRES	%	TOTAL
L01	2	18,18	9	81,82	11
L02	18	39,13	28	60,87	46
L03	41	18,55	180	81,45	221
L04	331	51,00	318	49,00	649
L05	84	22,16	295	77,84	379
TOTAL	476	36	830	64	1.306

ALGUNOS DATOS ADICIONALES. FUNCIONARIOS POR NIVELES, GRUPOS Y SEXO, 31-12-2019

NIVELES	MUJERES	%	HOMBRES	%	Total General	GRUPOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	Total general
26	2.197	48,49	2.334	51,51	4.531	A1	36	60,00	24	40,00	60
						A2	2.161	48,34	2.309	51,66	4.470
						C1		0,00	1	100,00	1
22	3.647	51,32	3.459	48,68	7.106	A2	499	58,84	349	41,16	848
						C1	3.148	50,30	3.110	49,70	6.258
18	2.702	66,91	1.336	33,09	4.038	C1	589	50,38	580	49,62	1.169
						C2	2.113	73,65	756	26,35	2.869
Total general	8.546	54,52	7.129	45,48	15.675		8.546	54,52	7.129	45,48	15.675

Datos adicionales personal funcionario: nivel, edad, sexo (a 31 de diciembre de 2019)

NIVEL	EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL NIVEL
30	60-70	9	26,47%	25	73,53%	34	146
	50-59	21	29,58%	50	70,42%	71	
	40-49	15	44,12%	19	55,88%	34	
	30-39	4	57,14%	3	42,86%	7	
29	60-70	108	28,20%	275	71,80%	383	891
	50-59	157	42,78%	210	57,22%	367	
	40-49	63	53,85%	54	46,15%	117	
	30-39	12	50,00%	12	50,00%	24	
	20-29	0		0			
28	60-70	29	18,01%	132	81,99%	161	1253
	50-59	137	38,48%	219	61,52%	356	
	40-49	236	50,97%	227	49,03%	463	
	30-39	154	60,63%	100	39,37%	254	
	20-29	10	52,63%	9	47,37%	19	
27	60-70	1	50,00%	1	50,00%	2	14
	50-59	2	33,33%	4	66,67%	6	
	40-49	3	50,00%	3	50,00%	6	
26	60-70	471	38,36%	757	61,64%	1228	4531
	50-59	1423	50,73%	1382	49,27%	2805	
	40-49	259	60,09%	172	39,91%	431	
	30-39	29	60,42%	19	39,58%	48	
	20-29	15	78,95%	4	21,05%	19	
24	60-70	25	48,08%	27	51,92%	52	2607
	50-59	323	52,44%	293	47,56%	616	
	40-49	806	58,45%	573	41,55%	1379	
	30-39	361	64,46%	199	35,54%	560	

NIVEL	EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL NIVEL
22	60-70	614	44,85%	755	55,15%	1369	7106
	50-59	2457	51,76%	2290	48,24%	4747	
	40-49	157	51,14%	150	48,86%	307	
	30-39	336	61,31%	212	38,69%	548	
	20-29	83	61,48%	52	38,52%	135	
20	60-70	36	48,28%	34	51,72%	70	1623
	50-59	407	62,42%	245	37,58%	652	
	40-49	220	44,09%	279	55,91%	499	
	30-39	113	49,13%	117	50,87%	230	
	20-29	89	51,74%	83	48,26%	172	
19	60-70		0,00%	1	100,00%	1	1
18	60-70	397	71,15%	161	28,85%	558	4038
	50-59	1826	71,69%	721	28,31%	2547	
	40-49	320	53,07%	283	46,93%	603	
	30-39	147	50,34%	145	49,66%	292	
	20-29	12	31,58%	26	68,42%	38	
16	60-70	61	67,78%	29	32,22%	90	1664
	50-59	395	64,75%	215	35,25%	610	
	40-49	362	65,82%	188	34,18%	550	
	30-39	164	56,55%	126	43,45%	290	
	20-29	76	61,29%	48	38,71%	124	
14	60-70	1	20,00%	4	80,00%	5	15
	50-59	1	50,00%	1	50,00%	2	
	40-49	4	66,67%	2	33,33%	6	
	30-39	0	0,00%	2	100,00%	2	

Funcionarios en prácticas

NIVEL	EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL NIVEL
NO TIENE	60-70						198
	50-59	1	14,29%	6	85,71%	7	
	40-49	9	15,52%	49	84,48%	58	
	30-39	27	28,42%	68	71,58%	95	
	20-29	10	26,32%	28	73,68%	38	

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD (31-12-2019)

ANTIGÜEDAD	PERSONAL FUNCIONARIO					PERSONAL LABORAL					TOTAL GENERAL
	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	
Hasta 1 año (o en blanco)	310	47,55	342	52,45	652	6	18,75	26	81,25	32	684
1-10	1.883	58,57	1.332	41,43	3.215	120	67,80	57	32,20	177	3.392
11-20	2.035	53,72	1.753	46,28	3.788	50	50,00	50	50,00	100	3.888
21-30	3.510	55,64	2.798	44,36	6.308	114	32,66	235	67,34	349	6.657
31-40	4.943	51,80	4.600	48,20	9.543	154	27,75	401	72,25	555	10.098
Más de 40 años	315	54,59	262	45,41	577	31	33,70	61	66,30	92	669
total	12.996	53,96	11.087	46,04	24.083	475	36,40	830	63,60	1.305	25.388

*En el número de funcionarios se incluyen 198 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	100,00%	0	0,00%	1

Número de efectivos: Distribución personal por bandas salariales, y sexo (a fecha 31-12-2019)

PERSONAL FUNCIONARIO

BANDAS SALARIALES	Mujeres					TOTAL	Hombres					TOTAL	Total general
	A1	A2	C1	C2	E		A1	A2	C1	C2	E		
En prácticas		17	30			47		25	126			151	198
Menos de 14000						0						0	0
14000-18000				243	1	244				77	3	80	324
18000-22000			833	639		1.472			692	430	1	1.123	2.595
22000-26000			719	1.949		2.668			505	605		1.110	3.778
26000-30000		566	3.136			3.702		417	2.685			3.102	6.804
30000-34000		470	78			548		304	665			969	1.517
34000-38000		1.139				1.139		844	1			845	1.984
38000-42000	33	425				458	15	356				371	829
42000-46000	3	1.676				1.679	6	1.751				1.757	3.436
Más de 46000	961	80				1.041	1.346	235				1.581	2.622
Total general	997	4.373	4.796	2.831	1	12.998	1.367	3.932	4.674	1.112	4	11.089	24.087

*Se toma en consideración el VOR

* En el Subgrupo A2 se computan 42 funcionarios en prácticas sin puesto, por lo que no cobran retribuciones.

* En el Subgrupo C1 se computan 156 funcionarios, en prácticas sin puesto, por lo que no cobran retribuciones.

Número de efectivos: Distribución personal por bandas salariales, y sexo (a fecha 31-12-2019)

PERSONAL LABORAL

BANDAS SALARIALES	Mujeres					TOTAL	Hombres					TOTAL	Total general
	L01	L02	L03	L04	L05		L01	L02	L03	L04	L05		
<14000						0						0	0
14000-18000				276	84	360				227	295	522	882
18000-22000			34	55		89			125	91		216	305
22000-26000		1	7			8		6	39			45	53
26000-30000		17				17		22	16			38	55
30000-34000	1					1	5					5	6
34000-38000	1					1	1					1	2
38000-42000						0						0	0
Más de 46000						0	3					3	3
Total general	2	18	41	331	84	476	9	28	180	318	295	830	1.306

*Se toma en consideración el VOR

FORMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE PERSONAL FUNCIONARIO: DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS, NIVELES Y SEXO**NOMBRAMIENTOS REALIZADOS EN 2019****FORMA DE ADJUDICACIÓN: LIBRE DESIGNACIÓN 2019**

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL GRUPO
A1	30	5	55,56	4	44,44	9	61
	29	10	40,00	15	60,00	25	
	28	19	70,37	8	29,63	27	
A2	26	12	38,71	19	61,29	31	32
	24		0,00	1	100,00	1	
C2	18	1	100,00		0,00	1	1

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

FORMA DE ADJUDICACIÓN: N. PROVISIONAL 2019

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL GRUPO
A1	30	1	50,00	1	50,00	2	137
	29	23	52,27	21	47,73	44	
	28	36	40,00	54	60,00	90	
	27		0,00	1	100,00	1	
A2	26	17	43,59	22	56,41	39	59
	24	7	36,84	12	63,16	19	
	22		0,00	1	100,00	1	
C1	22	5	55,56	4	44,44	9	25
	20	4	50,00	4	50,00	8	
	18	4	50,00	4	50,00	8	
C2	18	4	100,00		0,00	4	24
	16	11	61,11	7	38,89	18	
	14	1	50,00	1	50,00	2	

*Se contemplan los puestos provistos por el procedimiento de adscripción provisional en 2019 y ocupados a 31 de diciembre

FORMA DE ADJUDICACIÓN: COMISIÓN DE SERVICIO 2019

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL GRUPO
A1	30		0,00	1	100,00	1	113
	29	11	36,67	19	63,33	30	
	28	41	50,62	40	49,38	81	
	26		0,00	1	100,00	1	
A2	26	87	44,16	110	55,84	197	317
	24	29	49,15	30	50,85	59	
	22	21	67,74	10	32,26	31	
	20	19	63,33	11	36,67	30	
C1	22	13	54,17	11	45,83	24	60
	20	5	45,45	6	54,55	11	
	18	6	40,00	9	60,00	15	
	16	10	100,00		0,00	10	
C2	18	3	75,00	1	25,00	4	32
	16	19	67,86	9	32,14	28	

*Se contemplan los puestos provistos por el procedimiento de comisión de servicio en 2019 y ocupados a 31 de diciembre

FORMA DE ADJUDICACIÓN: CONCURSOS 2019

GRUPO	NIVEL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	TOTAL GRUPO
A1	30		0,00	2	100,00	2	2
C2	18	4	80,00	1	20,00	5	5

*Se contemplan los puestos provistos por el procedimiento de concurso en 2019 y ocupados a 31 de diciembre

2 puestos de Inspector de los Servicios

5 puestos de Auxiliar de laboratorio

PROCESOS SELECTIVOS DE FUNCIONARIOS EN LA AEAT - AÑO 2019

OEP	Grupo	Cuerpo	Acceso	Aprobados				
				Total	Mujeres	%	Hombres	%
2017	A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado	L	55	33	60,00	22	40,00
			PI	23	11	47,83	12	52,17
2017	A1	Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera	L	10	2	20,00	8	80,00
			PI	3	1	33,33	2	66,67
2017	A2	Cuerpo Técnico de Hacienda	L	348	190	54,60	158	45,40
			PI	46	29	63,04	17	36,96
2017	A2	Cuerpo Ejecutivo del Servicio de Vigilancia Aduanera	L	42	9	21,43	33	78,57
			PI	16	2	12,50	14	87,50
2017	C1	Cuerpo Gral Admvo. Especialidad Agentes de la Hacienda Pública	L	383	217	56,66	166	43,34
			PI	99	65	65,66	34	34,34
2017	LABORAL	Personal Laboral. Ordenanzas (discapacitados)	L	20	3	15,00	17	85,00
2017	LABORAL	Personal Laboral. Oficios	PI	20	1	5,00	19	95,00
2019	LABORAL	Personal Laboral. Oficios	PI	8		0,00	8	100,00

	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
TOTAL A1	91	47	51,65	44	48,35
TOTAL A2	452	230	50,88	222	49,12
TOTAL C1	482	282	58,51	200	41,49
TOTAL LABORALES	48	4	8,33	44	91,67
TOTAL GENERAL	1.073	563	52,47	510	47,53

Nota: los datos anteriores corresponden a los procesos selectivos específicos de la A.E.A.T. finalizados a lo largo de 2019

BAJAS DEFINITIVAS 2019

	FUNCIONARIOS														Total F	LABORALES										Total L	Total general	
	A1		Total A1	A2		Total A2	C1		Total C1	C2		Total C2	E			Total E	L02	L03		Total L03	L04		Total L04	L05				Total L05
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer			Hombre	Mujer	Hombre		Mujer	Hombre		Mujer	Hombre			
FA	4	2	6	9	1	10	10	6	16	1	9	10			42										2	2	44	
JA				2		2							1	1	3		2	2	4	2	1	3	1		1	8	11	
JF	6	1	7	14	12	26	15	12	27	2	18	20			80		6	3	9	12	3	15	5	1	6	30	110	
JP	26	10	36	32	21	53	13	9	22	1	12	13			124												124	
JV	6	4	10	25	22	47	90	94	184	42	146	188			429												429	
TOTAL	42	17	59	82	56	138	128	121	249	46	185	231	1	1	678	0	0	8	5	13	14	4	18	8	1	9	40	718

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 2019

Distribución de participantes por materias, grupos y sexo.

MATERIA	Grupo	Hombre	%Hombre	Mujer	%Mujer	Total General
Directivos	Laborales	19	29,69%	45	70,31%	64
	A1	570	58,88%	398	41,12%	968
	A2	523	50,19%	519	49,81%	1.042
	C1	153	36,00%	272	64,00%	425
	C2	45	23,56%	146	76,44%	191
Idiomas	Laborales	32	45,71%	38	54,29%	70
	A1	542	51,52%	510	48,48%	1.052
	A2	694	38,77%	1.096	61,23%	1.790
	C1	306	36,78%	526	63,22%	832
	C2	54	20,00%	216	80,00%	270
Igualdad	Laborales	68	55,28%	55	44,72%	123
	A1	189	58,88%	132	41,12%	321
	A2	568	46,83%	645	53,17%	1.213
	C1	628	46,18%	732	53,82%	1.360
	C2	160	29,68%	379	70,32%	539
	E	1	100,00%		0,00%	1
Materias	Laborales	1.013	35,97%	1.803	64,03%	2.816
	A1	4.800	53,58%	4.159	46,42%	8.959
	A2	13.206	44,78%	16.286	55,22%	29.492
	C1	10.321	51,97%	9.538	48,03%	19.859
	C2	1.647	27,81%	4.276	72,19%	5.923
	E		0,00%	1	100,00%	1
OTROS	Laborales	45	47,87%	49	52,13%	94
	A1	29	64,44%	16	35,56%	45
	A2	97	41,28%	138	58,72%	235
	C1	160	35,09%	296	64,91%	456
	C2	38	26,39%	106	73,61%	144
Promoción	Laborales	7	58,33%	5	41,67%	12
	A1	3	50,00%	3	50,00%	6
	A2	277	46,55%	318	53,45%	595
	C1	1.274	43,95%	1.625	56,05%	2.899
	C2	200	31,75%	430	68,25%	630
TIC	Laborales	186	40,97%	268	59,03%	454
	A1	948	53,41%	827	46,59%	1.775
	A2	2.962	44,49%	3.696	55,51%	6.658
	C1	2.760	51,70%	2.579	48,30%	5.339
	C2	439	28,14%	1.121	71,86%	1.560
Total General		44.964	45,78%	53.249	54,22%	98.213

PLAN CONCILIA - Datos 2019

MEDIDAS	Nº de actuaciones	Personal Funcionario		Personal Laboral		TOTAL
		H	M	H	M	
1. Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	Concedidos	128		1		129
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia	Concedidos	16	70	1	1	88
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.	Concedidos	9	107			116
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	Concedidos		2			2
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	Concedidos					0
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.	Concedidos	2				2
7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.	Concedidos		2			2
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.	Concedidos					0
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.	Concedidos	19	96	5	7	127
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.	Concedidos		8		1	9
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 recibe atención.	Concedidos	73	141	2	6	222
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.	Concedidos	1.544	2.868	78	118	4.608
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.	Concedidos	11	26		6	43
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.	Concedidos	2.208	4.133	88	112	6.541
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.	Concedidos	6	20	2	6	34
16. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.	Concedidos	6	18	2		26
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades	Concedidos					0
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					0
21. Traslados por razones de salud.	Concedidos	4	1	3	8	16
22. Teletrabajo.	Concedidos					0
TOTAL	Concedidos	4.026	7.492	182	265	11.965

Tabla 14 y 15: Representación legal de la plantilla (A 31.12.2019)

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Comité de Empresa	15	26,32	42	73,68	57
Junta de Personal	200	34,36	382	65,64	582
Delegado de Personal	13	24,07	41	75,93	54
TOTAL	228	32,90	465	67,10	693

100,00

100,00

100,00

Tabla 16: Representación Sindical

31.12.2019

Sindicato	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL	
SIAT	14	21,54	51	78,46	65	100,00
CC.OO.	19	35,19	35	64,81	54	100,00
UGT	17	32,69	35	67,31	52	100,00
GESTHA	6	37,50	10	62,50	16	100,00
UCESHA	9	32,14	19	67,86	28	100,00
CSIF	26	46,43	30	53,57	56	100,00
CIG	1	25,00	3	75,00	4	100,00
FEDECA	12	42,86	16	57,14	28	100,00
CGT	0	0,00	1	100,00	1	100,00
TOTAL	273	30,37	200	69,63	304	100,00

Tabla 17: Distribución de la representación legal por edades (31-12-2019)

	Hombres	% Hombres	Mujeres	%Mujeres	Total
25-29	0	0,00%	1	100,00%	1
30-34	3	50,00%	3	50,00%	6
35-39	11	55,00%	9	45,00%	20
40-44	28	52,83%	25	47,17%	53
45-49	35	57,38%	26	42,62%	61
50-54	135	68,18%	63	31,82%	198
55-59	185	69,81%	80	30,19%	265
60-64	60	72,29%	23	27,71%	83
65-70	6	100,00%	0	0,00%	6
Total	463	66,81%	230	33,19%	693

Tabla 18 : Distribución de la representación legal por categorías profesionales 31/12/2019

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
A T S			3	100	3
GESTOR SISTEMAS			1	100	1
AGENTE EJECUTIVO			7	100	7
AGENTE TRIBUTARIO			1	100	1
ENCARGADO			4	100	4
JEFE EJECUTIVO	1	100			1
OF.1º MAQUINA REPROGRAFÍA	1	50	1	50	2
OFICIAL 1º ADMINIS	1	25	3	75	4
OFICIAL 1º OFICIOS			3	100	3
AGENTE AYUDANTE			1	100	1
ARRUMBADOR			2	100	2
AUXILIAR ADMÓN. E INFORM.	4	100			4
AUXILIAR ADMIN FIJO-DISC	6	66,67	3	33,33	9
COORD PERS SUBALTERNO	1	6,67	14	93,33	15
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	3	37,5	5	62,5	8
OFICIAL 2º MAQUINA REPROGR	1	50	1	50	2
OFICIAL 2º OFICIOS		0	2	100	2
TELEFONISTA	9	40,91	13	59,09	22
ORDENANZA	2	10	18	90	20
TOTAL	29	25,62	82	74,38	111

Tabla 19: Representación legal por grupo y nivel

Subgrupo	Grupo/Nivel	Sexo		Mujeres	%Mujeres	Total general
		Hombres	% Hombres			
A1	28	15	65,22%	8	34,78%	23
	29	5	71,43%	2	28,57%	7
A2	22	7	70,00%	3	30,00%	10
	24	33	55,93%	26	44,07%	59
	26	90	75,00%	30	25,00%	120
	24	1	100,00%		0,00%	1
C1	16	1	50,00%	1	50,00%	2
	18	28	60,87%	18	39,13%	46
	20	15	55,56%	12	44,44%	27
	22	141	68,45%	65	31,55%	206
C2	16	8	47,06%	9	52,94%	17
	18	36	56,25%	28	43,75%	64
Total general		380	65,29%	202	34,71%	582

MÉRITOS RELEVANTES, RECONOCIDOS EN 2019

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