

REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD 29-10-2025

El 29 de octubre de 2025 se ha reunido la Comisión de Igualdad de la AEAT, con asistencia de todas las Organizaciones Sindicales de la Mesa General de la AEAT. Tras la aprobación de las Actas correspondientes a las reuniones de 26-02-2025 y de 11-06-2025, se trataron las siguientes cuestiones.

IV PLAN DE IGUALDAD DE LA AGE

La Subdirectora de Políticas Sociales informa de que el IV Plan de Igualdad de la AGE está pendiente de publicación en BOE después de haber sido aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 7 de octubre. Dicho Plan gira en torno a los siguientes ejes:

- Eje 1: Medidas instrumentales para la transformación organizacional.
- Eje 2: Sensibilización, Formación y Capacitación.
- Eje 3: Condiciones de trabajo y desarrollo personal.
- Eje 4: Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Eje 5: Violencia contra las mujeres.
- Eje 6: Conocimiento de la Igualdad en la AGE.

Desde GESTHA, destacamos el avance dentro del 4º eje, consistente en **ampliar el horario intensivo de verano y preferencia en la solicitud de vacaciones** a los **empleados públicos con personas mayores a su cargo**.

No obstante, **hemos denunciado una serie de deficiencias relativas a conciliación**.

En primer lugar, la **excesiva burocracia en la concesión de las horas de la bolsa del 5%**, al haber advertido que se está requiriendo una cada vez mayor cantidad de documentación justificativa, no solo en el momento de activar la bolsa, sino cada vez que se hace uso de ella, a pesar de que se trata de horas recuperables.

Asimismo, a pesar de que los planes de igualdad son transversales y deben aplicarse en los distintos ámbitos de la AGE, no siempre se están teniendo en cuenta, en el seno de las mesas de negociación de la AEAT, las **situaciones irregulares advertidas en la Comisión de igualdad**, en especial, **en materia de Teletrabajo**, que funciona como una gran **herramienta de conciliación**.

Precisamente, la Administración, ante la demanda de la parte social, ha acordado mantener una reunión específica en materia de permisos y licencias para estudiar la problemática existente en materia de **conciliación**, teniendo en cuenta la diversidad de criterios y soluciones que se dan a nivel territorial a la hora de la concesión de dichos permisos.



NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO

Seguidamente, la Administración nos informa de los cambios legislativos derivados de la aprobación del **RD Ley 9/2025, que amplía el permiso por nacimiento y cuidado**.

La novedad más relevante introducida por esta norma, que ya os comunicamos tras su aprobación, es que **el permiso por nacimiento pasa de 16 a 19 semanas retribuidas**, pudiendo disfrutarse 17 de ellas hasta que el menor cumple 12 meses, y las 2 semanas restantes hasta que el menor cumpla 8 años.

Esta modificación legislativa implica el incremento de 3 semanas respecto a la normativa anterior, un gran avance en derechos parentales, lo que desde GESTHA, sin duda alguna, valoramos de manera muy positiva.

La Administración indica que este cambio legislativo se incorporará en próximas fechas a la Guía de permisos y licencias de la AEAT, aclarándose también su repercusión en el permiso de lactancia, en aquellos casos en que el permiso de nacimiento se disfrute de forma interrumpida.

No obstante, el denominado “*permiso parental de 8 semanas para funcionarios con hijos hasta 8 años*”, aprobado *a bombo y platillo* en el año 2023, **seguirá siendo no retribuido**, a pesar de las expectativas generadas desde su aprobación.

Desde GESTHA seguimos abogando porque se revise este permiso, así como la forma en que la Directiva europea se ha traspuesto a nuestra legislación nacional, dejando su aplicación efectiva a la espera de un desarrollo reglamentario que no llega.

30 de octubre de 2025

