

ACLARACIONES DEL PIA 2023

BAJAS DEL MES DE FEBRERO: UN RETROCESO RESPECTO A 2022

El documento de Aclaraciones del PIA 2023 emitido por la Administración y validado ayer por el resto de sindicatos supone un retroceso respecto al PIA 2022. Nos referimos al **personal ausente por permiso o licencia al inicio del año**.

Como sabéis, GESTHA lleva años defendiendo que los trabajadores que no estén activos al inicio del año por haber sufrido una baja coyuntural puedan participar de inicio en el Plan y **no pierdan**, como hasta ahora, **los pagos mensuales de principios de año**.

Esta exigencia genera agravios comparativos entre trabajadores que tienen una baja médica al inicio del año respecto de los que la sufren en otro periodo posterior, pues en este último caso no se interrumpe la percepción de los pagos mensuales.

Si bien la AEAT no ha llegado a aplicar nuestra propuesta (regularización a posteriori de las mensualidades iniciales no percibidas a quienes se incorporen de una baja coyuntural), en el año **2022** conseguimos un **mejor tratamiento** de la situación anterior, requiriéndose la ausencia completa del trabajador durante los meses de enero y febrero (en vez de solo febrero) para no abonar las dos primeras mensualidades.

Pues bien, en **2023** se vuelve de nuevo al **régimen anterior**, bastando **un solo mes** (enero) para que los trabajadores que estén de baja durante el mes completo pierdan las mensualidades de enero y febrero. GESTHA solicitó de RRHH que mantuviera, al menos, la situación anterior (2 meses), sin que este año electoral haya atendido nuestra solicitud.

Esta circunstancia parece haber pasado desapercibida a los sindicatos firmantes... o quizá no. No sabemos qué es peor, que firmen las cosas sin leerlas o que lo hagan conociendo que se ha perjudicado a los trabajadores.

Esto carece de sentido siempre, pero este año especialmente. El PIA es un plan anual para el que se señalan objetivos anuales, pero que es aprobado... cuando es aprobado. Debido al desfase entre la vigencia del plan y la aprobación del mismo, se acuerdan efectos retroactivos de imposible previsión para los afectados. La consecuencia de este tipo de criterios es que se perjudica a quienes no tuvieron oportunidad de acomodarse a una regulación futura.

En 2021 se acordó que *“Durante la vigencia del Plan Estratégico de la AEAT 2020-2023, las partes se comprometen a mantener al menos la estructura y contenido del presente Acuerdo”*.

Debido al retraso en la aprobación del plan hasta principios de abril, no deberían haberse establecido requisitos excluyentes de participación en el mismo en función de circunstancias previas a su aprobación, por lo que no debía afectar a las bajas de enero hasta la aprobación del plan (3/04/2023).

Si existía el compromiso de mantener su estructura y contenido, debería haberse considerado, al menos, mantener el criterio sobre las bajas durante el período de enero y febrero, acordado en 2022.

La directora de RRHH, una antigua activista de UGT, ha actuado con un descaro vergonzoso al simular una negociación previa del PIA en la mesa de seguimiento del mismo, en la tesis de que era un plan trianual 2021-2023 (para expulsar GESTHA de a negociación) al tiempo que sostiene que es un plan anual (para expulsar a algunos compañeros del reparto).

En definitiva, el PIA parece ser para RRHH un plan anual para introducir cláusulas de exclusión, pero trianual para ayudar a sus sindicatos afines en el proceso de elecciones sindicales del 10/05/2023.

Desde GESTHA solicitamos revertir este criterio perjudicial para los trabajadores.

Te adjuntamos la documentación emitida por la Administración.

21 de abril de 2023

ACLARACIONES SOBRE LA PRODUCTIVIDAD ADICIONAL POR RESULTADOS DESTINADA AL IMPULSO DEL “PLAN DE INTENSIFICACIÓN DE ACTUACIONES PARA 2023”. INTENSIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES DE INFORMACIÓN Y ASISTENCIA AL CONTRIBUYENTE, DE PREVENCIÓN Y DE CONTROL DEL FRAUDE TRIBUTARIO Y ADUANERO”

En relación con la aplicación del Acuerdo de 3 de abril de 2023 sobre los criterios de distribución del componente fijo de la productividad adicional por resultados destinada al impulso del Plan de Intensificación de Actuaciones para 2023 (PIA) suscrito con las Organizaciones Sindicales SIAT, UGT, CC.OO., CSIF y CIG, se realizan las siguientes aclaraciones de aplicación con carácter general:

1.- CRITERIOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN:

1.1.- Tener la condición de personal funcionario de la AEAT ocupando un puesto de trabajo de concurso y/o libre designación en todas las áreas o de personal laboral cumpliendo los mismos requisitos que el personal funcionario y siguiendo el mismo procedimiento, previo informe a la CPVIE, si bien en el caso del personal laboral fijo discontinuo su participación se limita a los meses de prestación de servicios.

1.2.- Manifestar la adhesión al PIA para 2023 como expresión de la voluntad personal de participación y asunción de los compromisos derivados del Plan mediante el procedimiento habilitado a través de la Oficina Virtual de Personal (OVP) en la Intranet y en Internet (ovp.aeat.es).

1.3.- Contribuir mediante un mayor esfuerzo y dedicación individual en la mejora de los resultados perseguidos por este Plan y cumplir los incrementos horarios previstos en el Acuerdo. Estos incrementos de presencia voluntaria mínimos requeridos se calcularán por diferencia entre el horario realizado y el obligatorio que resulte de aplicación incrementado en las horas que se tengan en consideración para el cálculo de cualquier otro concepto retributivo (productividad de campaña de renta, productividad mayor horario, etc.), todo ello conforme al calendario laboral de 5 de junio de 2003 y sin perjuicio de las adaptaciones que pueda requerir la posible implantación del teletrabajo en la AEAT conforme al marco normativo que se

desarrolle que serían abordadas, en su caso, en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, así como el tratamiento de situaciones excepcionales de trabajo no presencial (durante los cinco días de la semana) que se pudieran producir desde julio hasta noviembre de 2023, ambos inclusive, por circunstancias organizativas ajenas a la voluntad del empleado..

1.4.- No ser excluido de forma motivada en los supuestos y plazos previstos en el Acuerdo. A estos efectos, en lo que respecta a la exclusión basada en haber percibido importes inferiores al 50% de la media de lo percibido en puestos similares en el mismo ámbito funcional y territorial, excluidos los conceptos de productividad de participación voluntaria, tampoco podrán tomarse en consideración para dicha referencia las reducciones de importes derivados de periodos licencia por maternidad/adopción, permisos por paternidad/lactancia, o incapacidad transitoria, tomando como referencia y periodo comparativo el de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando la exclusión no se base en haber percibido menos del 50% de la productividad del año anterior, se requerirá motivación pormenorizada.

1.5.- Para medir el cumplimiento del PIA 2023 se establecen dos periodos temporales de referencia:

- El correspondiente al primer semestre del año, que evaluará los resultados obtenidos entre el 1 de enero y el 30 de junio.
- El correspondiente al conjunto del año, que evaluará los resultados obtenidos entre el 1 de enero y 31 de diciembre

Esta Productividad adicional por Resultados en cada uno de estos dos períodos temporales de referencia tendrá dos componentes:

- Un componente fijo, que se traducirá, por una parte, en determinados pagos a cuenta no reintegrables y, por otra parte, en determinados pagos mensuales.
- Otro componente variable, que estará en función del crédito de productividad del que finalmente disponga la Agencia Tributaria en cada uno de los períodos

de referencia en función de los resultados finalmente alcanzados en cada uno de ellos y de la contribución a los mismos de las distintas áreas y unidades en que la organización se estructura y de los funcionarios y funcionarias que las integran

2.- CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA LA PARTICIPACION EN LOS PAGOS A CUENTA (COMPONENTE FIJO):

2.1.- Tendrá derecho a participar en el régimen de pagos a cuenta el personal citado en el Apartado 1.1 que haya manifestado expresamente la asunción de los compromisos de incremento significativo de esfuerzo y dedicación precisos para que se logren los objetivos del Plan de Intensificación 2023 y que cumplan los requisitos establecidos para cada uno de los dos periodos de referencia en los apartados 2.5 y 2.6, así como que no hayan sido excluidos de forma motivada en los supuestos y plazos previstos en el Acuerdo. En ningún caso, podrá comunicarse la denegación de la admisión al primer pago a cuenta con posterioridad al 26 de abril de 2023 para el primer periodo de referencia y del 15 de julio de 2023 para el segundo periodo de referencia.

2.2.- La participación del personal con reducción de jornada en el régimen de pagos a cuenta de esta productividad no tiene ninguna restricción, si bien tienen dos opciones:

- realizar un incremento horario que sea proporcional a la reducción de jornada, con igual reducción en el pago de la productividad,
- realizar el incremento ordinario de horario sin merma retributiva, si así lo consideran.

En situación equiparable a la anterior e idéntico tratamiento en los términos descritos se encontrará el personal que tras recibir tratamiento oncológico se reincorpore de forma gradual al trabajo.

2.3.- El personal laboral fijo discontinuo deberá manifestar expresamente su adhesión al Plan en el plazo antes citado, y realizar un incremento horario de 4 horas teniendo

en cuenta su periodo de actividad y, en el supuesto de que este periodo de tiempo fuera inferior, las que proporcionalmente pudieran corresponder. En este caso, no se abonará el pago a cuenta del mes de mayo, verificándose los requisitos y abonándose, en su caso, en el mes de julio, así como la garantía de retribución mínima que pudiera corresponder con dicha proporcionalidad.

2.4.- Cualquier empleada y empleado público de la AEAT podrá renunciar a este régimen de pagos a cuenta mediante escrito dirigido al Delegado/a Especial, Delegado Central o Director/a de Departamento o Servicio del que dependa orgánicamente.

Las renunciaciones expresas al régimen de pagos a cuenta del primer periodo de referencia extenderán sus efectos al segundo periodo e implicarán la renuncia a la parte variable que pudiera corresponder en ambos periodos. Asimismo, la renuncia expresa al régimen de pagos a cuenta implicará la baja del trabajador en el régimen de pagos mensuales, si estaba incorporado a él, a partir del mes en que se presente dicha renuncia.

2.5.-Requisitos para acceso a los pagos a cuenta:

a) Primer periodo de referencia (abono en nómina de mayo):

- Manifestación expresa de adhesión y asunción de los compromisos previstos en el PIA 2023 a fecha de 30 de abril de 2023, salvo en los casos de situaciones especialmente protegidas, considerando a estos efectos las licencias por maternidad/adopción, permisos de paternidad y lactancia, incapacidad transitoria por accidente laboral/enfermedad profesional, así como situaciones de violencia de género o víctimas del terrorismo, en que podrán incorporarse con posterioridad. En este caso, no se abonará el pago a cuenta del mes de mayo, verificándose los requisitos y abonándose, en su caso, en el mes de julio, así como la garantía de retribución mínima.
- A efectos de la determinación del importe de los pagos a cuenta y de la garantía retributiva aplicable en este primer periodo se tomará en

consideración exclusivamente el subgrupo en que cada funcionario o funcionaria (grupo profesional en el caso de personal laboral) esté en activo a fecha 30 de abril de 2023.

b) Segundo periodo de referencia (abono en nómina de octubre):

- Manifestación expresa de adhesión al PIA 2023 efectuada inicialmente hasta el 26 de abril inclusive, o bien de forma posterior en el plazo de 15 días desde su incorporación tras circunstancias ajenas a la voluntad (nuevo ingreso, reincorporación tras baja médica...), y no ser excluido antes del 15 de julio de 2023.
- Realizar un incremento de presencia voluntaria de 6 horas adicionales en el horario acumulado de los meses comprendidos entre julio y septiembre. Además, dicho incremento en términos del horario acumulado desde enero a septiembre, ambos inclusive, deberá ser al menos de 12 horas (o las que correspondan por aplicación de las reglas de proporcionalidad), salvo para aquellos supuestos en los que las causas del incumplimiento sean ajenas a la voluntad de la empleada o empleado público (nuevo ingreso, licencia por estudios, incapacidad transitoria por causas comunes, u otras razones equivalentes) y además no se haya participado en el primer pago a cuenta, en que será únicamente de 6 horas (o las que correspondan por aplicación de las reglas de proporcionalidad). En aquellos supuestos, en los que no se alcancen dichas 6 horas por causas ajenas a la voluntad de la empleada o empleado público que no sean especialmente protegidas (nuevo ingreso, licencia por estudios, incapacidad transitoria por causas comunes, u otras razones equivalentes) se admitirá el incremento horario proporcional al tiempo de prestación efectiva de servicios hasta el 30 de septiembre y el abono proporcional tanto del pago a cuenta como de la garantía de retribución mínima que se abone en nómina del mes de diciembre.
- Excepcionalmente, en los casos de situaciones especialmente protegidas, considerando a estos efectos las licencias por maternidad/adopción, permisos de paternidad y lactancia, incapacidad transitoria por accidente

laboral/enfermedad profesional, así como situaciones de violencia de género o víctimas del terrorismo, se pueden dar las siguientes opciones:

- Si han realizado el incremento horario ordinario en los plazos establecidos no se efectuará ninguna distinción
- En el caso de que, por dicha causa, no hubieran podido realizar el incremento horario de 6 horas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y, por tanto, no puedan acceder al pago a cuenta de octubre, pero sí acreditan el incremento horario de 6 horas entre el 1 de julio y el 30 de noviembre, así como 12 horas entre enero y noviembre, ambos inclusive, tendrán derecho al segundo pago a cuenta, así como la garantía de retribución mínima que se abonarán en el mes de diciembre.
- En el caso de que, por dicha causa, entre el 1 de julio y el 30 de noviembre hayan efectuado un incremento horario inferior a 6 horas o hubieran efectuado un incremento inferior a 12 horas entre enero y noviembre, el segundo pago a cuenta finalmente devengado será proporcional al incremento horario realizado que sea proporcional al tiempo de prestación efectiva de servicios, así como la parte proporcional correspondiente a la garantía de retribución mínima generada que también se abonará en nómina del mes de diciembre.

A efectos de la determinación de los pagos a cuenta y de la garantía retributiva aplicable en este segundo periodo se tomará en consideración exclusivamente el subgrupo en que cada funcionario/a y grupo profesional en el caso de personal laboral esté en activo el último día de referencia, es decir, el 30 de septiembre de 2023.

2.6.- Como regla general, el incumplimiento de los requisitos para participar en el primer pago a cuenta excluye la posibilidad de participar en el segundo pago a cuenta, excepto en los casos en los que las causas del incumplimiento sean ajenas a la voluntad de la empleada o empleado público (nuevo ingreso, licencia por estudios, IT, u otras causas equivalentes).

En estos supuestos se ponderará especialmente el grado de contribución al cumplimiento de objetivos, de modo que la repercusión negativa por no poder participar de forma completa en el Plan sea la menor posible.

En cualquier caso, los pagos correspondientes al primer periodo de referencia del Plan están destinados a incentivar o retribuir los resultados obtenidos por la Agencia a 30 de junio y nada que se haga en el segundo semestre del año puede influir en estos resultados. Por tanto, si alguien no participa en el Plan en el primer periodo de referencia, aunque fuese por causas ajenas a su voluntad, ya no podrá percibir cantidad alguna como pago a cuenta o garantías del primer periodo.

2.7 Los Delegados/as Especiales, Delegado Central y Directores/as de Departamento o Servicio podrán establecer determinadas franjas horarias en las que se recomiende que tenga lugar el incremento de la presencia requerido para participar en el segundo pago a cuenta teniendo en cuenta que su percepción conlleva la doble condición de realizar un incremento horario de 6 horas desde julio a septiembre y 12 horas de enero a septiembre. Dicha franja se determinará conforme al calendario laboral y considerando las reglas de apertura de los centros.

Si alguna empleada o empleado público incumpliera esta recomendación no será causa para su exclusión del régimen de pagos mensuales, ni de los pagos a cuenta, ni en la percepción de la garantía retributiva de cada periodo que está en relación directa con el cumplimiento del incremento horario establecido, en caso de alcanzarse los umbrales señalados para el Indicador A del Sistema de Información para la Dirección de la Agencia Tributaria en el que se integran los resultados de los antiguos indicadores 3 y 4.1 del Plan de Objetivos y para el Indicador C.1 del Sistema de Información para la Dirección de la Agencia Tributaria, en los apartados Quinto y Sexto del Acuerdo, pero sí podrá ser uno de los factores que se tengan en cuenta en la liquidación de la parte variable que exceda de la garantía establecida en los citados apartados en la medida en que pudiera haber afectado a los resultados de la unidad tal como señala el apartado Quinto.1 “grado de contribución a los objetivos alcanzados”

3.- CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA LA PARTICIPACION EN LOS PAGOS MENSUALES:

3.1.- Participarán de inicio en el régimen de pagos mensuales, con efectos de 1 de enero quienes, cumpliendo con lo previsto en el Apartado 1.1 manifiesten su adhesión expresa e individual al Plan hasta el 26 de abril inclusive de 2023, mediante el procedimiento habilitado para ello y que no hayan estado de licencia o permiso que implique la ausencia del puesto de trabajo durante la totalidad del mes de enero, salvo para las situaciones especialmente protegidas antes citadas en que no será necesario cumplir este requisito.

En el caso de la ausencia del puesto de trabajo antes citada durante la totalidad del mes de enero que se incorporen a su puesto de trabajo con posterioridad, su conformidad de participación con el PIA en plazo, quedará referida, en cuanto a sus efectos, al día primero del mes siguiente al de incorporación (o al del mismo mes de incorporación cuando ésta se hubiera producido el primer día de dicho mes).

3.2.- El primer pago se efectuará en nómina del mes de abril, en el caso de aquellos empleados públicos que se adhieran al Plan hasta el 12 de abril, inclusive, e incluirá los pagos de los correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo y abril, salvo en los supuestos previstos en el párrafo anterior. Respecto a los que se adhieran desde el 13 hasta el 26 de abril, el primer pago se incluirá en nómina del mes de mayo, e incluirá además el pago correspondiente al mes de mayo.

3.3.- Los pagos mensuales se mantendrán durante el primer periodo de referencia siempre y cuando se mantenga el incremento adicional de esfuerzo y dedicación asociados al Plan, excepto en los casos de exclusión del mismo.

3.4.- Para mantener los pagos mensuales durante el segundo periodo de referencia se deberá acreditar un incremento de presencia voluntaria mínimo de 6 horas adicionales en el horario acumulado de los meses comprendidos entre julio y septiembre, y de 12 horas entre enero y septiembre. En su defecto, se cancelará su abono desde el 1 de octubre, salvo en los casos definidos en estas aclaraciones como especialmente protegidas o de aplicación de reglas de proporcionalidad.

3.5.-La cuantía de los pagos mensuales vendrá determinada por el subgrupo del personal funcionario o grupo profesional en el caso de personal laboral en base al cual se devengue la nómina de cada mensualidad.

3.6.-Respecto al personal laboral fijo discontinuo, con la manifestación de adhesión al Plan en plazo podrán tener derecho hasta un máximo de 5 mensualidades ponderándose en función del periodo de actividad del contrato.

3.7.- El personal con reducción de jornada, así como aquel en situación equiparable en los términos descritos en el apartado 2.2 (tratamiento oncológico) participará en el régimen de pagos mensuales, si bien el pago de productividad será el correspondiente a la jornada reducida.

3.8.- Dado que durante los procesos selectivos no corresponde la percepción de retribución variable ligada al rendimiento durante el período en el que no se desempeña el puesto desde el que se promociona, el tratamiento de los funcionarios y funcionarias en prácticas, a los efectos de su incorporación o reincorporación al Plan, se asimila a la de cualquier otro funcionario o funcionaria que no haya estado presente durante ese tiempo por causas ajenas a su voluntad.

Cumpliendo los requisitos establecidos con carácter general, los funcionarios y funcionarias en prácticas que cobren sus retribuciones de la Agencia Tributaria recibirán el pago mensual del subgrupo desde el que promocionan correspondiente al mes de inicio de la licencia por estudios si han estado de alta algún día de ese mes antes del inicio de la licencia. Cuando retornen de la licencia, ya sea con carácter temporal o definitivo, podrán incorporarse o reincorporarse a los pagos mensuales con efectos del día 1 del mes siguiente al de su incorporación o reincorporación siempre y cuando no se encuentren en la situación de licencia durante la totalidad de dicho mes.

4.- CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA PARTICIPACION EN LA PARTE VARIABLE: GARANTÍA DE RETRIBUCIÓN MÍNIMA Y PAGOS A CUENTA

4.1.- Los requerimientos para acceder a la garantía de retribución mínima en cada una de las liquidaciones variables son los siguientes:

- Primer pago variable (nómina de julio): Haber percibido el primer pago a cuenta y asumir los compromisos de incremento significativo de esfuerzo y dedicación precisos para que se logren los objetivos del Plan de Intensificación de actuaciones 2023. para lo cual podrá tenerse en consideración respecto al pago variable que exceda de la retribución mínima garantizada, entre otros factores ligados a una mayor participación en la consecución de resultados, el incremento horario realizado por encima del exigible.
- Segundo pago variable (nómina de diciembre) Haber percibido el segundo pago a cuenta, y contar con 12 horas de incremento horario entre el 1 de enero y el 30 de noviembre (con las excepciones previstas para situaciones especialmente protegidas a estos efectos y aquellos otros en que el pago sea proporcional al incremento horario finalmente realizado).

Asimismo, en los casos en los que las causas del incumplimiento sean ajenas a la voluntad del empleado (funcionarios de nuevo ingreso/licencia por estudios, incapacidad transitoria, u otras causas) y no permitieron participar en el primer periodo de referencia, se autorizará su acceso al segundo pago variable si percibieron el segundo pago a cuenta y cuentan con un incremento horario entre el 1 de enero y el 30 de noviembre de 6 horas (o las que correspondan por aplicación de las reglas de proporcionalidad).

- Pago variable de la liquidación definitiva (a percibir en marzo de 2024): haber participado en el segundo pago a cuenta y contar con un incremento en términos del horario acumulado de 12 horas desde enero a diciembre de 2023, ambos inclusive (o la parte proporcional correspondiente en los casos previstos en las presentes aclaraciones).

4.2.- El abono de las garantías de retribución mínima previstas en el apartado Quinto.6 ° del Acuerdo requerirá que el personal indicado en el Apartado 1.1 esté en activo en la AEAT al menos tres meses en cada uno de los periodos de referencia

salvo para el caso de situaciones especialmente protegidas, considerando como tal a estos efectos la prestación de servicios profesionales retribuidos en el ámbito de la AEAT y el desempeño efectivo de las funciones inherentes a un determinado puesto de trabajo. En el resto de casos, la garantía de retribución mínima que corresponda se ajustará proporcionalmente y se calculará tomando las fracciones de mes como mes completo y efectuando el prorrateo sobre cada periodo establecido.

4.3.- El incumplimiento de los requisitos de incremento horario exigidos en el segundo periodo de referencia para participar en el régimen de pagos a cuenta, o la exclusión de participación en los supuestos previstos en el Acuerdo, no impedirán la participación en la parte variable de esta productividad si así se comunicara expresamente al interesado y finalmente está justificado de acuerdo con el trabajo realizado y los resultados efectivamente obtenidos al final de cada uno de los dos periodos de referencia, que supongan una especial contribución del funcionario o funcionaria a la mejora significativa de los resultados de prevención y control del fraude tributario y aduanero que tienen su reflejo en el Indicador A del Sistema de Información para la Dirección de la Agencia Tributaria, y a la mejora de los resultados de la intensificación de las actuaciones para fomentar el cumplimiento voluntario en el IVA y en el IRPF conforme a la recaudación neta de dichos impuestos que se recoge en el indicador C.1 del Sistema de Información para la Dirección de la Agencia Tributaria o en la potenciación de las actuaciones dirigidas al reforzamiento de la prevención del fraude, información y asistencia. Ello sin perjuicio de que el exceso de horas de cada periodo de referencia es uno de los elementos objetivos que se tendrán en cuenta para determinar la participación en la parte variable de esta productividad (Apartado Quinto.2 del Acuerdo de 3 de abril).

5.- OTROS CRITERIOS

5.1.- Los créditos utilizados para el pago de esta productividad no afectan a la tradicional productividad por objetivos ni al resto de los créditos ordinarios de productividad por tratarse de productividades independientes.

5.2.- Atendiendo el principio de no discriminación sindical se considerará la participación en la productividad extraordinaria por resultados destinada al impulso del Plan de las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras con crédito horario

que suponga dispensa total que expresamente, manifiesten su incorporación al PIA en los plazos establecidos a través del procedimiento habilitado para ello en la OVP a través de Intranet o Internet, y cuya exclusión no sea considerada procedente conforme a los criterios establecidos en la Resolución y en el Acuerdo de Garantías Sindicales; se les abonará los pagos mensuales, los pagos a cuenta y, en su caso, las garantías de retribución mínima previstas en los apartados Quinto y Sexto del Acuerdo, considerando el Área de adscripción de su puesto de trabajo. Para los representantes cuyo crédito no alcanza 140 horas mensuales, la participación implicará la misma exigencia de incremento horario que para la generalidad del personal.

En el caso de que la dispensa total no sea por todo el ejercicio, se considerará el incremento horario realizado de forma proporcional en distribución mensual.

5.3.- La aplicación del Acuerdo de 3 de abril de 2023 a los funcionarios y funcionarias de Vigilancia Aduanera con horarios especiales, será objeto de aclaraciones específicas que tengan en cuenta las particularidades propias de sus funciones.

5.4.- La Comisión de Seguimiento podrá abordar con carácter excepcional el tratamiento de situaciones no contempladas en las presentes Aclaraciones o que requieran su adecuación por contar con una especial protección normativa.

Asimismo, la Comisión se compromete a mantener tres reuniones ordinarias a efectos de seguimiento de las garantías que ofrece el Acuerdo respecto a los dos periodos temporales de referencia marcados en el mismo, que se celebrarán en el tercer y cuarto trimestre de 2023 y primer trimestre de 2024.

Estas aclaraciones han sido objeto de tratamiento en reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre criterios de distribución de la productividad adicional por resultados destinada al impulso del Plan de Intensificación de actuaciones para 2023 celebrada en reunión del 20 de abril de 2023.

ACLARACIONES SOBRE LA PRODUCTIVIDAD ADICIONAL POR RESULTADOS DESTINADA AL IMPULSO DEL “PLAN DE INTENSIFICACIÓN DE ACTUACIONES PARA 2023”. INTENSIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES DE INFORMACIÓN Y ASISTENCIA AL CONTRIBUYENTE, DE PREVENCIÓN Y DE CONTROL DEL FRAUDE TRIBUTARIO Y ADUANERO” PERSONAL CON HORARIOS ESPECIALES

En relación con la aplicación del Acuerdo con las Organizaciones Sindicales SIAT, CC.OO.,UGT, CSIF y CIG alcanzado el 3 de abril de 2023 sobre criterios de distribución de la productividad extraordinaria por resultados destinada al impulso del Plan de intensificación de actuaciones para 2023, teniendo en cuenta la existencia de determinados colectivos de empleados públicos cuya jornada laboral está condicionada a un cumplimiento H24 “disponibilidad horaria las 24 horas del día”, HO “presencia obligada fines de semana alternos y seis festivos”, DI “disponibilidad mínima 24 horas siete días al mes”, HV “horario de turno de trabajo en las 24 horas”, H10 “horario de 9.00 a 19.00 en las ADIS”, Registro de los Servicios Centrales, u otros horarios especiales, se considera necesario fijar los siguientes criterios en relación con el incremento de presencia voluntaria, control y seguimiento.

Estas aclaraciones vienen determinadas por considerar que el citado Plan es ante todo de carácter extraordinario y voluntario y que se concreta en la exigencia de un mayor cumplimiento horario de forma homogénea para todos los colectivos.

El punto Cuarto del citado Acuerdo, establece que:

“Los incrementos de presencia voluntaria mínimos requeridos se calcularán por diferencia entre el horario realizado y el obligatorio que resulte de aplicación incrementando en las horas que se tengan en consideración para el cálculo de cualquier otro concepto retributivo (productividad de campaña de renta, productividad de mayor horario, etc.), todo ello conforme al calendario laboral de 5 de junio de 2003 y sin perjuicio de las adaptaciones que pueda requerir la posible implantación del teletrabajo en la AEAT conforme al marco normativo que se desarrolle que serían abordadas, en su caso, en la Comisión de Seguimiento prevista en el apartado Décimo de este Acuerdo.

Podrá recomendarse que los incrementos de horario mínimos requeridos se realicen en los términos y franjas horarias que establezca la Jefatura en los distintos ámbitos territoriales y funcionales.”

Por tanto:

A.- En relación con el **incremento horario** que deberán realizar los empleados H24 “disponibilidad horaria las 24 horas del día”, HO “presencia obligada fines de

semana alternos y seis festivos”, DI “disponibilidad mínima 24 horas siete días al mes”, HV “horario de turno de trabajo en las 24 horas”, H10 “horario de 9.00 a 19.00 en la ADIS”, Registro de los Servicios Centrales, u otros horarios especiales, a los que hacen referencia estas aclaraciones, éste se deberá realizar en horario ordinario de mañana y/o tarde. Si el empleado o empleada lo realiza fuera de dicho horario será admisible, pero sin aplicación de ponderaciones horarias. La realización de estas horas adicionales, de carácter voluntario, realizadas por las empleadas y empleados públicos no deberá suponer una alteración o retraso en los servicios o turnos planificados para las unidades en las que se integran.

El citado incremento horario se considerará excluyendo el horario ya retribuido como horas extraordinarias, gratificaciones por servicios extraordinarios, productividad de mayor horario y otros.

B.- En relación al **cálculo** por diferencias entre el horario realizado y el obligatorio que resulte de aplicación, el seguimiento se realizará mediante la aplicación del control horario.

En aquellos casos en los que no pudiera realizarse el seguimiento mediante dicha herramienta informática, la diferencia deberá ser certificada por la jefatura de la Dependencia Regional o Subdirector/a General correspondiente.

C.- En el caso específico de **Vigilancia Aduanera**, serán de aplicación los siguientes criterios y acuerdos:

- En el documento de Aclaraciones sobre productividad adicional por resultados destinada al impulso del Plan de Intensificación de Actuaciones para 2023, de fecha de abril de 2023, se dispone en su apartado 2.7 “Los Delegados/as Especiales, Delegado Central y Directores/as de Departamento o Servicio **podrán establecer determinadas franjas horarias en las que se recomiende que tenga lugar el incremento de la presencia** requerido para participar en el régimen de pagos a cuenta. Dicha franja se determinará **conforme al calendario laboral y considerando las reglas de apertura de los centros.**” Y en su apartado 5.3 que “La aplicación del Acuerdo de 3 de abril de 2023 a los **funcionarios de Vigilancia Aduanera con horarios especiales**, será objeto de aclaraciones específicas que tengan en cuenta las particularidades propias de sus funciones.”
- Acuerdo AEAT-Sindicatos sobre Horario Especial de Trabajo en Vigilancia Aduanera de 21 de julio de 2005.

Se establecen las siguientes **aclaraciones y recomendaciones** para la aplicación del régimen de pagos a cuenta previsto en el Acuerdo de 3 de abril de 2023 .

1) En relación con el **incremento horario** que deberán realizar las empleadas y empleados públicos a los que hace referencia este apartado, no serán de aplicación ponderaciones horarias. La realización de estas horas adicionales, de carácter voluntario, no deberán suponer una alteración o retraso en los servicios o turnos planificados por las unidades en las que se integren.

El citado incremento horario se considerará excluyendo el horario ya retribuido como horas extraordinarias, gratificaciones por servicios extraordinarios, productividad de mayor horario u otros.

2) Respecto de los funcionarios y funcionarias de la **especialidad de Investigación o de otras especialidades pero que realicen sus servicios desembarcados**, se recomienda concentrar el exceso horario requerido, y que dicho exceso se realice de modo planificado por la jefatura, en horario de mañana o tarde y en aquellas actividades relacionadas de un modo más directo con los objetivos estratégicos de Plan. También podrá realizarse si así lo desea voluntariamente el funcionario o funcionaria, en su semana de descanso, cuando éste se encuentre encuadrado en el sistema de trabajo para actuaciones operativas.

3) Respecto del **Servicio Marítimo**, el exceso horario se realizará preferentemente desembarcado (debe tenerse en cuenta que la planificación de las patrullas marítimas y aéreas, y su duración, es responsabilidad exclusiva de quienes ostenten la Jefatura de Unidad Regional Aeronaval o de la Subdirección General de Operaciones respecto de los Buques de Operaciones Especiales y de los medios de ala fija, no pudiendo prolongarse la duración del servicio salvo con su autorización, salvo causa de fuerza mayor o necesidades del servicio inexcusables). Para ello, se recomienda planificar actividades en recintos aduaneros o en apoyo a otras áreas durante alguna de las jornadas en las que se realice servicio desembarcado en el marco del Plan de Navegación Selectiva o, en su caso, en los días en los que exista navegación planificada, fuera de ésta, si así lo prefiere voluntariamente el funcionario y siempre que no altere el turno planificado. También podrá realizarse si así lo desea el funcionario voluntariamente, en su semana de descanso.

4) En cuanto a los funcionarios y funcionarias de **Operaciones Especiales** de Vigilancia Aduanera, dada la peculiar planificación de su actividad operativa por campañas a bordo y no por meses, alternando con períodos de descanso y actividad en las Bases Marítimas, el cómputo de horas adicionales se realizará de la siguiente forma:

Con el fin de evitar que el régimen de campañas y descansos pueda provocar la exclusión de funcionarios o funcionarias por causas ajenas a su voluntad, se

verificará únicamente que se cumpla el esfuerzo exigido de 12 horas reales entre los meses de enero y noviembre. Tales horas pondrán ser realizadas, a elección del funcionario o funcionaria, bien a bordo de los Buques de Operaciones Especiales, o bien, fuera de los periodos concretos de las campañas de embarque, en las diferentes Bases Marítimas, acreditando dicho exceso en las mismas condiciones que el resto de funcionarios o funcionarias del Servicio Marítimo. En ambos casos, estas horas adicionales no serán compensadas con cargo a horas extraordinarias. El incremento horario de 12 horas deberá mantenerse a 31 de diciembre a efectos del posible pago variable de la liquidación definitiva de marzo de 2024, que podrán percibir los funcionarios o funcionarias que hayan participado en el segundo pago a cuenta.

5) En aquellos casos en los que **no pudiera realizarse el seguimiento mediante la aplicación de control horario**, la diferencia deberá ser certificada por el Jefe de la Dependencia Regional o Subdirector General correspondiente. Estas aclaraciones han sido objeto de tratamiento en reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre criterios de distribución de la productividad extraordinaria por resultados destinada al impulso del Plan de intensificación de actuaciones para 2023 celebrada el 20 de abril 2023.

Madrid, a 20 de abril de 2023