

ACLARACIONES SOBRE LA PRODUCTIVIDAD EXTRAORDINARIA POR RESULTADOS DESTINADA AL IMPULSO DEL “PLAN DE INTENSIFICACIÓN DE ACTUACIONES PARA 2022”. 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 15 de marzo de 2022 sobre los criterios de distribución del componente fijo de la productividad extraordinaria por resultados destinada al impulso del Plan de Intensificación de Actuaciones para 2022 (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.- Manifiestar la adhesión al PIA para 2022 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.

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 2022 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 Extraordinaria 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 su adhesión al Plan (hasta el 6 de abril inclusive para el primer pago a cuenta) y que cumplan los requisitos de incremento horario establecidos para cada uno de los dos periodos de referencia en los apartados 2.5 y 2.6, así como que no hayan sido excluido 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 una vez que hayan transcurrido 15 días desde la fecha de suscripción del Acuerdo (el 15 de marzo de 2022). Respecto al segundo pago a cuenta dicha comunicación deberá realizarse antes del 15 de julio de 2022.

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 3 horas entre abril y junio, equivalentes a los 3 meses de prestación de servicios. 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/a 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 al PIA 2022 hasta el 6 de abril inclusive de 2022 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 haber sido excluido en el plazo establecido.
- Realizar un incremento de presencia voluntaria de 6 horas adicionales en el horario acumulado de los meses comprendidos entre enero y abril, es decir, de marcaje presencial por encima de la jornada exigible. 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, confinamiento COVID u otras razones equivalentes) se admitirá el incremento horario proporcional al tiempo de prestación efectiva de servicios entre el 1 de enero y el 30 de abril, y el abono proporcional tanto del pago a cuenta como de la garantía de retribución mínima que se abone en nómina del mes de julio.
- 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 tres 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 enero y el 30 de abril y, por tanto, no puedan acceder al pago a cuenta de mayo, pero sí acreditan el incremento horario de 6 horas antes del 30 de junio tendrán derecho al pago a cuenta, así como la garantía de retribución mínima que se abonarán en el mes de julio.
 - En el caso de no acreditar 6 horas, por dicha causa, entre el 1 de enero y el 30 de junio, pero sí contar con un incremento proporcional al tiempo de trabajo efectivo,

podrá percibirse en la nómina de julio el importe equivalente a dicha proporcionalidad tanto del pago a cuenta y de la garantía de retribución mínima.

- Las personas afectadas por la crisis sanitaria COVID-19, cuyo tratamiento conforme al Acuerdo se adaptará al hecho de no haber podido realizar jornada presencial ningún día de la semana durante la totalidad del primer semestre del año, deberán acreditar a través del marcaje virtual 6 horas por encima de la jornada exigible entre el 1 de enero y el 30 de abril de 2022, considerando como jornada exigible, con carácter general, 7 horas diarias (ya que se descuentan los 30 minutos de pausa durante la jornada diaria establecidos en el calendario laboral), salvo para el personal con horario de especial dedicación que será de 7:30 (descontados los 30 minutos de pausa).
- 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 el último día de referencia para el cumplimiento de los requisitos para participar en los pagos a cuenta, es decir, el 30 de abril de 2022.

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

- Manifestación expresa de adhesión al PIA 2022 efectuada bien hasta el 6 de abril inclusive, 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 2022.
- 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).
- 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) 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.
- Las personas afectadas por la crisis sanitaria COVID-19, cuyo tratamiento conforme al Acuerdo se adaptará al hecho de no haber podido realizar jornada presencial ningún día de la semana durante la totalidad del segundo semestre del año, deberán acreditar a través del marcaje virtual 6 horas por encima de la jornada exigible entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2022 y 12 horas entre enero y septiembre, considerando como jornada exigible, con carácter general, 7 horas diarias o 6:30 horas en la jornada de verano (ya que se descuentan los 30 minutos de pausa durante la jornada diaria establecidos en el calendario laboral), salvo para el personal con horario de especial dedicación que será de 7:30 o 7 en jornada de verano (descontados los 30 minutos de pausa).
 - 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 2022.

2.6.- Como regla general, el incumplimiento injustificado de los requisitos de incremento horario para participar en el primer pago a cuenta excluye la posibilidad de participar en el segundo pago a cuenta, aunque se cumplan los requisitos de incremento horario previstos para éste.

- No obstante, y tal como se ha citado, 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) durante la totalidad del periodo en que debe cumplirse el requisito de incremento de presencia del primer semestre, se podrán incorporar al régimen de pagos a cuenta del segundo periodo de referencia si se realiza un incremento horario entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 6 horas (o las que correspondan por aplicación de las reglas de proporcionalidad).

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 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 o por situaciones especialmente protegidas, 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 régimen de pagos a cuenta. Dicha franja no puede establecer límites distintos de los derivados del 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 febrero, quienes, cumpliendo con lo previsto en el Apartado 1.1 manifiesten su adhesión expresa e individual al Plan hasta el 6 de abril inclusive de 2022, 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 de los meses de enero y febrero, salvo para las situaciones especialmente protegidas en que no será necesario cumplir este requisito.

En el caso de la ausencia del puesto de trabajo antes citada durante la totalidad de los meses de enero y febrero, 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 natural de dicho mes).

3.2.- El primer pago se efectuará en el mes de abril e incluirá los pagos correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril, salvo en los supuestos previstos en el párrafo anterior.

3.3.- Los pagos mensuales se mantendrán durante el primer periodo de referencia siempre y cuando se acredite un incremento de presencia voluntaria mínimo de 6 horas adicionales en el horario acumulado de los meses comprendidos entre enero y abril. En su defecto, se cancelará su abono desde el 1 de mayo, salvo en los casos definidos en estas aclaraciones como especialmente protegidas o de aplicación de reglas de proporcionalidad.

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 a un máximo de 3 mensualidades.

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 mantener un incremento de 6 horas adicionales en el horario acumulado entre los

meses de enero y junio ambos inclusive, o la parte proporcional que corresponda (con las excepciones previstas en las presentes aclaraciones para situaciones especialmente protegidas).

- 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 2023): 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 2022, 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^º 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 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. Ello sin perjuicio de que el exceso de horas de cada periodo de referencia es uno de los factores que se tendrán en cuenta para determinar la participación en la parte variable de esta productividad (Apartado Quinto.2 del Acuerdo de 15 de marzo).

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. 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.

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.

5.3.- La aplicación del Acuerdo de 15 de marzo de 2022 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.

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 2022 celebrada el 5 de abril de 2022.

Madrid, 5 de abril de 2022