

ACLARACIONES PIA 2026

La Administración ha aprobado el ya habitual documento de «aclaraciones» sobre el PIA 2026, que previsiblemente se publicará en la Intranet mañana.

INCREMENTO HORARIO EN TELETRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD

Como ya adelantamos, se incorpora como novedad la previsión de que los trabajadores con teletrabajo al 100% por motivos de salud laboral podrán realizar en ese régimen los incrementos horarios del PIA cuando su situación impida su realización de forma presencial por coincidir con los periodos establecidos. Si dicha situación no alcanza a todo el período de realización del incremento horario, se considerará el realizado de forma proporcional en distribución mensual.

Se trata de una medida de sentido común. El trabajo es el mismo, los objetivos son los mismos y, por tanto, la forma de cumplirlos debe adaptarse a la realidad de cada situación. Si bien valoramos positivamente este avance, desde GESTHA defendemos que esta posibilidad debería extenderse al conjunto del personal de la Agencia.

FLEXIBILIDAD DEL INCREMENTO HORARIO EN SITUACIONES PROTEGIDAS

Se flexibiliza el régimen de cumplimiento del incremento horario para las situaciones especialmente protegidas (permisos de maternidad/paternidad y lactancia, permiso de la semana 37, incapacidad laboral por riesgo durante el embarazo, incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, así como situaciones de violencia de género o víctimas del terrorismo).

Al igual que en años anteriores, si no se han podido realizar los incrementos horarios hasta el 30 de abril y el 30 de septiembre, se permitirá su materialización hasta el 30 de junio o el 30 de noviembre.

Además, como novedad, cuando estas situaciones especialmente protegidas superen los 4 meses acumulados entre el 1 de enero y el 30 de junio, o los 3 meses entre el 1 de julio y el 30 de noviembre, se percibirá el pago a cuenta íntegro, así como la garantía de retribución mínima, en las nóminas de julio o diciembre. En el primer caso, con independencia del incremento horario realizado a 30 de junio. En el segundo, siempre que el horario acumulado entre el 1 de enero y el 30 de noviembre alcance al menos 12 horas. Es un avance que introduce un criterio de protección real en situaciones donde la rigidez del modelo carecía de sentido.

MEJORAS PARCIALES A UN MODELO QUE SIGUE NECESITANDO CAMBIOS

Estas aclaraciones mejoran aspectos concretos del modelo, pero no corrigen sus problemas de fondo. Seguimos ante un sistema excesivamente complejo, articulado cada año a través de requisitos formales que generan incidencias y desigualdades en su aplicación. Y, sobre todo, seguimos ante un reparto que no refleja adecuadamente el papel de los Técnicos dentro de la organización.

Desde GESTHA valoramos cualquier avance que acerque el sistema a la realidad del trabajo que desempeñamos. Pero no vamos a renunciar a lo que nos parece de sentido común; un PIA más simple, más justo y mejor alineado con las funciones y la responsabilidad que tenemos los Técnicos.

Os adjuntamos los documentos de aclaraciones.

SÍ AL PIA. NO A ESTE REPARTO



ACLARACIONES SOBRE LA PRODUCTIVIDAD ADICIONAL POR RESULTADOS DESTINADA AL IMPULSO DEL “PLAN DE INTENSIFICACIÓN DE ACTUACIONES PARA 2026 INTENSIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES DE INFORMACIÓN Y ASISTENCIA AL CONTRIBUYENTE, DE PREVENCIÓN Y DE CONTROL DEL FRAUDE.”

En relación con la aplicación del Acuerdo de 19 de marzo de 2026 sobre los criterios de distribución de la productividad adicional por resultados destinada al impulso del Plan de Intensificación de Actuaciones para 2026 (PIA) suscrito con las Organizaciones Sindicales SIAT, UGT, CC.OO. y CSIF, se realizan las siguientes aclaraciones de aplicación con carácter general.

Esta Productividad adicional por Resultados tendrá dos componentes:

- Un componente fijo, que se traducirá en dos pagos a cuenta no reintegrables y en determinados pagos mensuales.
- Otro componente variable, siempre que la AEAT alcance el nivel de cumplimiento de objetivos establecido en los apartados Quinto.3, Quinto.4 y Sexto del Acuerdo alcanzado con las Organizaciones Sindicales.

Para medir el cumplimiento del PIA 2026 se establecen dos periodos 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.

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, con arreglo a su situación administrativa, a fecha del primer día hábil del mes correspondiente.

1.2.- Manifiestar la adhesión al PIA 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) hasta el 31 de marzo de 2026 inclusive, o bien cuando no sea posible por circunstancias ajenas a la voluntad de trabajador/a (nuevos ingresos posteriores a dicha fecha, reincorporación tras baja médica...) en el plazo de 15 días desde su incorporación.

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.

1.4.- No ser excluido, de forma motivada, en los supuestos y fechas límite previstas en el Acuerdo (5 de abril de 2026 para el primer periodo de referencia y 15 de julio de 2026 para el segundo). Cuando la causa de exclusión sea haber percibido importes inferiores al 50% de la media de lo abonado en puestos similares en el mismo ámbito funcional y territorial, excluidos los conceptos de productividad de participación voluntaria, no se tendrán en cuenta las reducciones de importes derivados de periodos de licencia/permiso, o incapacidad transitoria. En estos casos, se tomará 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.

2.- CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA LA PARTICIPACION EN LOS PAGOS A CUENTA:

2.1.- Tendrá derecho a participar en el régimen de pagos a cuenta el personal que cumpla los criterios generales de participación del Apartado 1, así como los requisitos horarios establecidos en los apartados siguientes.

2.2.- 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 del empleado/a público (nuevo ingreso, licencia por estudios, IT, u otras causas equivalentes) durante la totalidad del periodo en que debía cumplirse el requisito de incremento de presencia del primer semestre, en cuyo caso podrán participar en el segundo pago a cuenta. 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.

2.3.- A efectos de la determinación del importe de los pagos a cuenta y de la garantía retributiva aplicable en cada 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 del plazo general para materializar el incremento horario necesario para el pago a cuenta (30 de abril para el primero y 30 de septiembre para el segundo).

2.4.-Requisitos horarios para el primer pago a cuenta (abono en nómina de mayo):

a) Incremento de presencia voluntaria al menos de 3 horas adicionales en el horario acumulado de los meses comprendidos entre enero y abril, es decir, por encima de la jornada exigible.

b) En aquellos supuestos en los que no se alcancen dichas 3 horas por causas ajenas a la voluntad del empleado/a público que no sean especialmente protegidas (por ejemplo nuevos ingresos, licencia por estudios, incapacidad transitoria por causas comunes, ...) se admitirá el incremento horario proporcional al tiempo de prestación efectiva de servicios entre el 1 de enero y el 30 de abril, con abono proporcional tanto del pago a cuenta como de la garantía de retribución mínima que se abone en nómina del mes de julio.

c) Con carácter transitorio, y sin perjuicio de las adaptaciones que pueda requerir la posible implantación del trabajo a distancia en la AEAT conforme al marco normativo que se desarrolle, las personas con régimen de trabajo a distancia autorizado por motivos de salud

laboral de cinco días semanales, siempre y cuando esta situación impida la realización del incremento horario en régimen de presencialidad por coincidir con los periodos establecidos para su realización, deberán acreditar, a través de los marcajes virtuales, 3 horas por encima de la jornada exigible entre el 1 de enero y el 30 de abril de 2026.

En el caso de que dicha situación no alcance a todo el período establecido para la realización del incremento horario necesario, se considerará el realizado de forma proporcional en distribución mensual.

d) Se consideran situaciones especialmente protegidas únicamente las licencias por maternidad/adopción, permisos de paternidad y lactancia, permiso por gestación (semana 37), incapacidad laboral por riesgo durante el embarazo, incapacidad transitoria por accidente laboral/enfermedad profesional, así como situaciones de violencia de género o víctimas del terrorismo. Excepcionalmente, y siempre que por dichas causas no hubiera podido realizarse el incremento horario de 3 horas a 30 de abril, se permitirá su materialización hasta el 30 de junio, de forma que:

- Si el incremento alcanza las 3 horas entre el 1 de enero y el 30 de junio, percibirán en la nómina de julio el pago a cuenta íntegro, así como la garantía de retribución mínima.
- Si no alcanza las 3 horas entre el 1 de enero y el 30 de junio, pero sí cuentan con un incremento proporcional al tiempo de trabajo efectivo, percibirán en la nómina de julio el importe equivalente a dicha proporcionalidad, tanto del pago a cuenta como de la garantía de retribución mínima.
- No obstante, cuando las situaciones especialmente protegidas superen los 4 meses en términos acumulados entre el 1 de enero y el 30 de junio, se abonará en la nómina de julio el pago a cuenta íntegro, así como la garantía de retribución mínima, independientemente del incremento horario materializado a 30 de junio. Esto no supone una reducción de los requisitos horarios necesarios para participar en el segundo periodo de estas personas.

2.5.- Requisitos horarios para el segundo pago a cuenta (abono en nómina de octubre):

a) Incremento de presencia voluntaria de 6 horas adicionales en el horario acumulado de los meses comprendidos entre julio y septiembre. Además, el 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), si bien en el caso previsto en el apartado 2.2. de estas Aclaraciones, en el que se permite participar en el segundo pago a cuenta, a pesar de no haber percibido el primero, el incremento horario necesario será únicamente de 6 horas (o las que correspondan por aplicación de las reglas de proporcionalidad).

b) En aquellos supuestos en los que no se alcancen 6 horas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre 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.

c) Con carácter transitorio, y sin perjuicio de las adaptaciones que pueda requerir la posible implantación del trabajo a distancia en la AEAT conforme al marco normativo que se desarrolle, las personas con régimen de trabajo a distancia autorizado por motivos de salud laboral de cinco días semanales, siempre y cuando esta situación impida la realización del incremento horario en régimen de presencialidad por coincidir con los periodos establecidos para su realización, deberán acreditar, a través de los marcajes virtuales, 6 horas por encima de la jornada exigible entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2026, así como 12 horas entre el 1 de enero y el 30 de noviembre de 2026.

En el caso de que dicha situación no alcance a todo el período establecido para la realización del incremento horario necesario, se considerará el realizado de forma proporcional en distribución mensual.

d) Excepcionalmente, en los casos de situaciones especialmente protegidas (considerando a estos efectos únicamente las enumeradas anteriormente en el apartado 2.4.d), y siempre que por dicha causa no hubieran podido realizar el incremento horario de 6 horas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, se permitirá su materialización hasta el 30 de noviembre, de forma que:

- Si el incremento horario alcanza 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 íntegro, así como la garantía de retribución mínima que se abonarán en el mes de diciembre.
- Si no se alcanzan dichos incrementos, pero sí cuenta con un incremento proporcional al tiempo de prestación efectiva de servicios, percibirán en la nómina de diciembre el importe equivalente a dicha proporcionalidad, tanto del pago a cuenta como de la garantía de retribución mínima.
- No obstante, cuando las situaciones especialmente protegidas superen los 3 meses en términos acumulados entre el 1 de julio y el 30 de noviembre, se abonará en la nómina de diciembre el pago a cuenta íntegro, así como la garantía de retribución mínima, independientemente del incremento horario materializado entre julio y noviembre, siempre que el horario acumulado entre el 1 de enero y el 30 de noviembre sea de 12 horas.

2.6.- 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.

2.7.- El personal laboral fijo discontinuo deberá manifestar expresamente su adhesión al Plan en el plazo antes citado (hasta el 31 de marzo) y realizar un incremento horario de 5 horas teniendo en cuenta su periodo íntegro de actividad laboral durante la Campaña de Renta 2025 y, en el supuesto de que este periodo de tiempo fuera inferior, las que proporcionalmente pudieran corresponder ajustándose en idéntico sentido los pagos mensuales correspondientes. 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.

2.8.- 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.

2.9 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.

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 y G.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 cumplan los requisitos generales de participación del Apartado 1 de estas Aclaraciones, y se hayan adherido al Plan hasta el 31 de marzo de 2026 inclusive, siempre que no hayan estado de licencia o permiso que implique la ausencia del puesto de trabajo durante la totalidad del primer trimestre de 2026 (enero a marzo), salvo para las situaciones especialmente protegidas antes citadas en que no será necesario cumplir este requisito.

En caso de ausencia durante todo el primer trimestre de 2026, e incorporación al puesto de trabajo a partir del 1 de abril, la conformidad de participación en el PIA en plazo, quedará referida, en cuanto a sus efectos, al mes siguiente al de incorporación, o al del mismo mes de incorporación cuando ésta se hubiera producido el primer día laborable de dicho mes.

En el caso de personal de nuevo ingreso (o reingresos de situaciones en que no se devengan retribuciones como excedencias o licencias sin sueldo) que se hayan incorporado a la Agencia Tributaria a lo largo del primer trimestre de 2026, su conformidad de participación con el PIA 2026 surtirá efectos desde el mes siguiente al de incorporación al puesto de trabajo, o al del mismo mes de incorporación cuando ésta se hubiera producido el primer día laborable de dicho mes.

3.2.- El primer pago se efectuará en nómina del mes de abril, para aquellos empleados públicos que se adhieran al Plan hasta el 31 de marzo inclusive, e incluirá los pagos mensuales a que tengan derecho de acuerdo con el apartado 3.1, correspondientes a los meses de enero a abril.

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 3 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 las situaciones definidas en estas aclaraciones como especialmente protegidas o de aplicación de reglas de proporcionalidad del primer pago a cuenta.

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 (6 horas cuando sólo se haya participado en el segundo pago a cuenta). En su defecto, se cancelará su abono desde el 1 de octubre, salvo en las situaciones definidas en estas aclaraciones como especialmente protegidas o de aplicación de reglas de proporcionalidad del segundo pago a cuenta.

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 2.6 (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 periodo 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 prestando servicio el primer día laborable de dicho mes. 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 mínimo de 3 horas en el horario acumulado entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, con las excepciones previstas en el punto 2.4.b de las Aclaraciones (debiéndose mantener al menos el incremento horario con el que se accedió proporcionalmente al pago a cuenta) o en el punto 2.4.d (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 en el punto 2.5.b de las Aclaraciones (debiéndose mantener al menos el incremento horario con el que se accedió proporcionalmente al pago a cuenta) o en el punto 2.5.d (situaciones especialmente protegidas). Cuando causas ajenas a la voluntad del empleado/a no le hayan permitido 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 2027): 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 2026, ambos inclusive (o la parte proporcional correspondiente en los casos previstos en las presentes aclaraciones).

Para la cuantificación de los pagos variables que excedan de la retribución mínima garantizada, podrá ponderarse, entre otros factores ligados a una mayor participación en la consecución de objetivos y resultados vinculados al Plan de Intensificación de Actuaciones 2025, el incremento horario realizado por encima del exigible.

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 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 G.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 podrá tener en cuenta para determinar la participación en la parte variable de esta productividad (Apartado Quinto.2 del Acuerdo de 19 de marzo de 2026).

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 adicional 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, y cuya exclusión no sea considerada procedente conforme a los criterios establecidos en la Resolución y en el Acuerdo de Garantías Sindicales. Se les abonarán 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 considerara el incremento horario realizado de forma proporcional en distribución mensual.

5.3.- La aplicación del Acuerdo de 19 de marzo de 2026 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 dos 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, durante el mes de septiembre de 2026 la primera y durante el primer trimestre de 2027 la segunda.

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 2026 celebrada en reunión del ... de abril de 2026.

Madrid, a ... de abril de 2026

ACLARACIONES SOBRE LA PRODUCTIVIDAD ADICIONAL POR RESULTADOS DESTINADA AL IMPULSO DEL “PLAN DE INTENSIFICACIÓN DE ACTUACIONES PARA 2026”. INTENSIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES DE INFORMACIÓN Y ASISTENCIA AL CONTRIBUYENTE, DE PREVENCIÓN Y DE CONTROL DEL FRAUDE” PERSONAL CON HORARIOS ESPECIALES

En relación con la aplicación del Acuerdo con las Organizaciones Sindicales SIAT, CC.OO.,UGT, CSIF y CIG alcanzado el 19 de marzo de 2026 sobre criterios de distribución de la productividad extraordinaria por resultados destinada al impulso del Plan de intensificación de actuaciones para 2026, 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 2026, de abril de 2026, se dispone en su apartado 2.9 “**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 19 de marzo de 2026 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 19 de marzo de 2026 .

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 previa comunicación a la Jefatura y en el marco de las actuaciones vinculadas con los objetivos del Plan.

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, previa comunicación a la Jefatura y en el marco de las actuaciones vinculadas con los objetivos del Plan.

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 2026, 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 2026 celebrada el X de abril de 2026.

Madrid, a X de abril de 2026