

Asunto: Criterios de distribución del PEIA 2015 – SSTT- 1er. semestre.

Señores Directores, Delegados Especiales y Delegado Central.

Por Resolución de la Dirección General, en función de los resultados obtenidos a 30 de junio de 2015, se ha procedido a distribuir por áreas funcionales el importe aún disponible de los créditos destinados a atender el complemento de productividad correspondiente al primer periodo que contempla Plan Especial de Intensificación de Actuaciones 2015 (primer semestre de 2015).

Hoy 15 de julio recibiréis comunicación de los importes correspondientes a las distintas áreas funcionales, por subgrupos de clasificación, desde los Departamentos de Gestión Tributaria, Inspección Financiera y Tributaria, Recaudación, Aduanas e Impuestos Especiales y Recursos Humanos por otro, como contraste,

Estos importes son adicionales a los ya comunicados a lunes 14 de julio para hacer frente a las garantías de mínimos que establecía el apartado Séptimo.3 de la Resolución de 12 de marzo de 2015 que regula la productividad extraordinaria para el impulso del PEIA.

Se comentan a continuación una serie de cuestiones relacionadas con la Productividad especial por resultados relativa al PEIA.

-Bolsas de la garantía extendida no consumida en el pago de las garantías retributivas individuales:

Los Delegados podrán utilizar la bolsa de la garantía extendida no consumida en el pago de las garantías retributivas individuales, correspondiente a su Delegación (que se ve nutrida por las cuantías que se habrían destinado a esa Delegación para atender a los pagos correspondientes en caso de participación del 100% de los funcionarios) de forma que se recompense a aquellos funcionarios que han tenido que realizar un esfuerzo adicional para el logro de los resultados extraordinarios o intensificados en esa Delegación, o se atiendan determinadas circunstancias no suficientemente recompensadas con las bolsas generales (p.e. las relativas a áreas de apoyo).

-Ajustes en las bolsas ordinarias (con el límite del 5%):

Como regla general no debe alterarse el resultado de las mediciones y distribuciones efectuadas por el SEPRI y los distintos Departamentos operativos en base a los resultados obtenidos, que han determinado de modo objetivo unas bolsas por áreas y por colectivos. No se estima conveniente utilizar mecanismos de igualación en relación a Dependencias Regionales que no hayan llegado a superar los niveles de resultados requeridos por el plan (que fijaba unos objetivos intensificados a lograr entre el 114% y el 124%).

Excepcionalmente y de manera motivada, informando previamente de ello al Departamento de Recursos Humanos se podrán trasvasar importes entre áreas y/o subgrupos. La reducción que experimente una bolsa en concreto no podrá superar con carácter general el 5% del total asignado a la bolsa en cuestión. Caben alteraciones excepcionales en porcentaje superior al 5% con autorización del Departamento de Recursos Humanos

En todo caso, cuando los destinatarios potenciales de alguna bolsa sean menos de 5 personas, no se aplicarán los límites porcentuales anteriores, y podrán autorizarse variaciones o trasvases superiores, bastando para que se autorice una mera comunicación indicadora de esta circunstancia y del resultado que de no hacerse se produciría.

-Trasvase de bolsas entre el personal de Aduanas y de Vigilancia Aduanera:

Como excepción, se señala que, dadas las especiales características y configuración del Dpto. de Aduanas e IIEE y sus territoriales, por parte de los Delegados que lo propongan, y con la autorización del citado Departamento, podrán transferirse importes sin límite, dentro del mismo subgrupo, entre el personal de las áreas funcionales de Aduanas y de Vigilancia Aduanera, de modo que se refleje adecuadamente en cada caso la valoración que el Departamento y sus Jefes de Dependencia Regionales estimen adecuada para cada uno de sus funcionarios y sus aportaciones.

-Renunciantes al PEIA:

Se recuerda que el PEIA es voluntario. No había obligación ninguna de participar, era una opción abierta a los funcionarios de la AEAT que desearan adherirse. Aunque es obvio, se recuerda que los funcionarios que hayan renunciado a participar en el PEIA no percibirán ningún pago de Productividad derivado del mismo (ni entregas a cuenta, ni garantías retributivas, ni productividad variable).

-Reglas generales de distribución de la productividad.

La asignación individual de productividad se hará teniendo en cuenta las circunstancias objetivas del puesto de trabajo y el grado de incremento de esfuerzo y dedicación de cada funcionario que haya contribuido a una mejora significativa de los resultados perseguidos (indicadores 3 y 4.1 del Plan de Objetivos), para lo cual se podrá tomar en consideración, entre otros factores, el exceso de horas en el horario acumulado entre enero y junio, de acuerdo con las reglas previstas para el pago a cuenta.

Es decir, la intensificación de las actuaciones debe atender por un lado a la intensificación del trabajo y la mejora de los resultados (el PEIA pretendía un aumento en la obtención de Ingresos computables en el Indicador 3.1 de Objetivos, en Minoraciones de Devoluciones del Indicador 3.2 de Objetivos, y en la obtención o inducción de ingresos procedentes de autoliquidaciones extemporáneas contempladas en el Indicador 4.1 de Objetivos); y por otro lado a la intensificación de la presencia horaria, en el entendimiento de que una mayor aportación de horario permite un mayor nivel de trabajo y consecución de objetivos.

Recuérdese que el Plan establecía, para entender que se estaba participando en el mismo, un horario incrementado en el primer semestre de al menos 10 horas adicionales para el personal de las áreas operativas, y de 7,5 horas para el personal de las áreas de apoyo.

Como indica el apartado Cuarto.3 de la Resolución, existe en principio la presunción de que los trabajadores que cumplen los requisitos de incremento de presencia voluntaria exigidos están en condiciones de realizar una aportación significativa a la mejora de resultados perseguida.

-Importes máximos recomendados:

En principio, se tendrán en cuenta los siguientes límites individuales que afectan al conjunto de la productividad extraordinaria por resultados para impulsar el Plan Especial, sumando el pago a cuenta, la garantía retributiva fija y la asignación de productividad variable del PEIA en función de la contribución individual a resultados (es decir, lo que cada funcionario haya cobrado hasta junio más lo que cobre en julio).

- Salvo que se solicite motivadamente y se autorice, la regla general es que ningún funcionario en puesto de concurso podrá percibir más de 5.550 euros de productividad del PEIA en este periodo. (Por ejemplo, para un A1 serían: 150 € ya cobrados a cuenta, 300 € de la garantía retributiva fija a cobrar en julio, más 5.100 € con cargo a la parte variable del plan que se cobrará en julio en función de la contribución individual a los objetivos del PEIA).

- La media de los funcionarios en puestos de LD no podrá superar los 4.300 euros, sin que ningún funcionario de este colectivo pueda percibir más de 4.900 (150 ya cobrados a cuenta, 300 de la garantía retributiva fija a cobrar en julio, más 4.450 con cargo a la parte variable que se cobra en julio en función de la contribución al objetivo del PEIA).

No obstante, de forma excepcional, ante peticiones motivadas, el Director del Departamento de Recursos Humanos podrá autorizar la alteración de cualquiera de los límites anteriores.

-Funcionarios de concurso y LD:

Como regla general se estima deberán incluirse por las Dependencias Regionales de Inspección, Recaudación y Aduanas, un 10% de funcionarios A1 de concurso que perciban más productividad que el primer LD.

No obstante, de forma excepcional, ante peticiones motivadas, el Director del Departamento de Recursos Humanos podrá autorizar la alteración de cualquiera de los límites anteriores.

-Incidencia del horario en la participación en el PEIA 2015.

Se recuerda que la vía ordinaria de participación en el PEIA suponía una intensificación de las actuaciones con aportación de un horario adicional determinado.

No obstante cabe una segunda vía excepcional de posible participación en el PEIA, en el que pese a la no realización del incremento horario -que supone en principio deducir que no se deseaba participar en el PEIA- se admitiría como prueba en contrario de participación o aportación intensificada la especial contribución, en su caso, de cada funcionario, al logro de resultados concretos del PEIA, resultados, como decimos, que no serían aportaciones genéricas sino aportaciones relevantes concretas e individualizadas.

La cuestión, obvia, es que no todos los funcionarios podrán utilizar esta vía, ya que solo aquellos integrados en unidades ejecutivas que tengan asignados objetivos cuantitativos, que tengan resultados individualizados y medibles, podrán acceder al cobro de productividad del PEIA pese a no haber realizado la aportación de horas adicionales establecida. Y dentro de los que estén integrados en Unidades Ejecutivas

podrán ser retribuidos por esta vía aquellos respecto de los cuales sus superiores puedan acreditar que han alcanzado unos resultados en el Indicador 3 y 4.1 especialmente relevantes fruto de un trabajo intensificado.

Para aquellas personas integradas en Unidades Ejecutivas, pero que no hayan realizado una mayor presencia horaria de acuerdo a lo establecido por el Plan, se deberá atender estrictamente al grado de aportación del funcionario concreto al resultado de su unidad en cuanto a los ingresos y minoraciones de devoluciones de los indicadores 3 y 4.1 de Objetivos, en cuanto hayan sido especialmente intensificado. Corresponde a las Jefaturas correspondientes identificar en su caso los supuestos excepcionales anteriores.

En los casos en los que se hayan podido constatar las circunstancias anteriores, la participación en la productividad de los funcionarios del mismo ámbito que sí han cumplido los requerimientos horarios adicionales deberá ser siempre superior a la de aquellos que no lo hayan hecho (en aplicación de la regla del apartado Séptimo.Dos de la Resolución de 12 de marzo de 2015 que establece como uno de los factores a considerar en relación a los pagos el exceso de horas acumulado en el período de referencia de que se trate).

Por tanto a los efectos del pago de productividad variable los no aportantes de horario adicional podrán percibir como máximo un importe equivalente al resultado de restar, a lo que hubieran recibido de haber realizado horario incrementado, un importe equivalente al doble de la suma del pago a cuenta y la garantía retributiva de su subgrupo.

En casos excepcionales podrán autorizarse por el Departamento de Recursos Humanos alteraciones al criterio anterior, que permitan el abono de una cuantía superior, previa justificación de la Delegación correspondiente.
