



TABLA DE DERECHOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AEAT SERVICIO DE VIGILANCIA ADUANERA

**Vacaciones, Permisos
Licencias, Movilidad,
Carrera Profesional,
Horarios especiales y
Retribuciones**



Actualizado a mayo de 2025



servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae

El poder de cambiar las cosas

POR QUÉ CCOO

Somos la herramienta que necesitas para MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO y terminar con las decisiones autoritarias, con las discriminaciones, con las injusticias en el trabajo. En **CCOO**-AEAT, te ofrecemos un espacio abierto y plural para trabajar y cambiar la realidad de los centros de trabajo. Que nadie decida por ti. Si eres de esas personas que creen que hay que defender tus derechos y los de los demás, de quienes no quieren que decidan por ti, de quienes no renuncian a nada. acércate a **CCOO**.

CCOO es un instrumento eficaz de protección y mejora laboral y social. Prueba de ello es que SOMOS EL PRIMER SINDICATO, con cerca de 100.000 delegadas y delegados sindicales y casi un millón de personas afiliadas, a quienes debemos nuestra independencia. Contar contigo nos hace más fuertes.

CCOO ha estado presente en la representación sindical desde la creación de la AEAT, siendo promotores de los principales acuerdos a los que hemos llegado con la Administración, siendo en estos momentos pieza fundamental en las relaciones laborales. Carrera Administrativa, promoción interna, productividad y PIA, movilidad, calendario laboral, acción social, formación, igualdad, salud laboral, convenio colectivo en todos los asuntos relacionados con tus derechos, encontrarás compañeras y compañeros de **CCOO**-AEAT.

DERECHOS

Tenemos los mejores equipos de asesoramiento sindical, jurídico y técnico a tu disposición. Una red de 320 abogadas y abogados y 190 centros repartidos por el territorio nacional. Solo en 2019 atendimos cerca de 200.000 casos, con una amplísima mayoría de resoluciones favorables.

Por 15€ al mes tienes a tu servicio todo lo que te ofrece el sindicato, aunque puedes contar con cuotas reducidas en función de tus ingresos y tu situación laboral. La cuota sindical es deducible en la declaración de la renta y te da derecho a un seguro de vida en caso de accidente.



ÍNDICE

VACACIONES	1	MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.....	10
ASUNTOS PARTICULARES	2	Flexibilidad de la jornada laboral.....	10
PERMISOS Y LICENCIAS	3	Ausencia para técnica de Reprod. Asistida.....	10
Por accidente / Enfermedad.....	3	Bolsa de Horas.....	11
Por fallecimiento.....	3	Adaptación progresiva de la jornada ordinaria.....	11
Por cumplimiento de un deber inexcusable.....	3	NUEVOS PERMISOS DE CONCILIACIÓN.....	12
Traslado de domicilio.....	4	CARRERA PROFESIONAL.....	13
Por concurrir a exámenes.....	4	PROVISIÓN DE PUESTOS Y MOVILIDAD.....	14
Para la realización examene prenatales.....	4	PANELES DE TRASLADOS.....	15
Por gestación.....	4	EXCEDENCIAS.....	16
Matrimonio / Pareja de hecho.....	4	ARMAS.....	17
Asuntos Propios.....	4	JORNADA DE TRABAJO.....	17
Enfermedad sin baja médica.....	4	ÁMBITO MARÍTIMO.....	19
Por nacimiento	5	Operaciones Especiales.....	20
Por lactancia.....	6	Tiempos de servicio.....	21
Jornada reducida por I.P.....	7	ÁMBITO TERRESTRE.....	22
Por nacimiento de hijo/a prematuros.....	7	RETRIBUCIONES.....	23
Personal funcionario en prácticas.....	7		
Por Guarda Legal.....	8		
Para atención de familiar 1er grado.....	8		
Para la atención de hijo/a afectado por cáncer..	8		
Por razón de violencia de género.....	9		
Por motivos de terrorismo.....	9		





22 Días hábiles

(Por año natural completo, o los días proporcionales en caso de que el tiempo de servicio efectivo fuera menor durante el año).

- Podrán solicitarse dentro del año natural y hasta el **31** de enero del año siguiente.
- Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas **entre los días 16 de junio a 15 de septiembre**.
- El período mínimo es de **5 días hábiles consecutivos** y no podrán unirse a días de asuntos particulares.
- Se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta **5 días hábiles por año** natural que podrán acumularse a los días de asuntos particulares.

Si no puedes iniciar las vacaciones dentro del año natural, o una vez iniciadas sobreviniera una de las siguientes situaciones:

→ Permiso de Maternidad/Paternidad,

→ Incapacidad Temporal

→ Riesgo durante la Lactancia

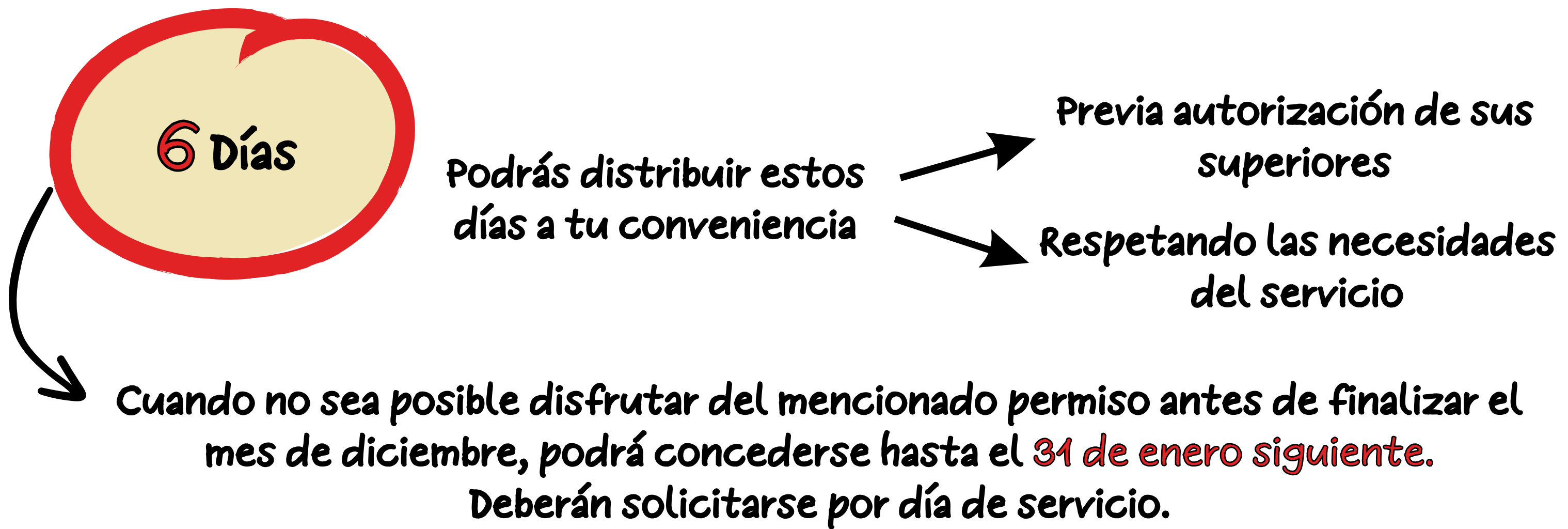
→ Riesgo durante el Embarazo

Las vacaciones se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Siempre que no hayan transcurrido **más de 18 meses** a partir del final del año en que se hayan originado.

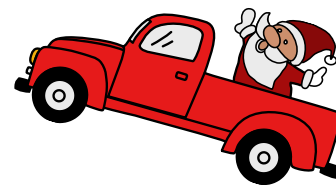
- ⊕ Se procurará que el personal con hijos o hijas menores de 12 años tengan preferencia para la elección de vacaciones y de asuntos particulares durante los períodos no lectivos de los hijos e hijas.





DÍAS ADICIONALES

- EXTRA** **1 DÍA ADICIONAL:** Cuando alguna/s festividades laborales nacionales de carácter retribuido y no recuperable coincidan con sábado en dicho año.
- EXTRA** **2 DÍAS ADICIONALES:** Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días **24 y 31 de diciembre** coincidan en festivo, sábado o día no laborable.
- El 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información y registro general.**



A partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio:

Trienios	Días Adicionales de Asuntos Particulares
6	2
8	3
9	4
10	5

Años	Días Adicionales de Vacaciones
15	1
20	2
25	3
30 o más	4

PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 48 y 49 TREBEP
Resolución SEAP 28/02/2019



Por accidente / Enfermedad grave
Hospitalización
Intervención quirúrgica SIN
hospitalización
(que precise de reposo)

Cónyuge, Pareja de hecho,
Parientes hasta el primer grado
por consanguinidad/afinidad =
Conviviente en el mismo
domicilio

5 Días hábiles

Familiar dentro del segundo
grado de consanguinidad o
afinidad =

4 Días hábiles

Por Fallecimiento

Familiar dentro del segundo
grado de consanguinidad o
afinidad

Cónyuge, pareja de hecho o familiar de
primer grado de consanguinidad o afinidad:

||

5 Días hábiles
En distinta localidad

3 Días hábiles
En la misma localidad

||
4 Días hábiles
En distinta localidad

2 Días hábiles
En la misma localidad

Por cumplimiento de un deber
inexcusable público o personal
(o relacionados con la conciliación de
la vida familiar y laboral).



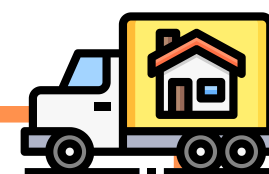
Por el tiempo indispensable

PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 48 y 49 TREBEP
Resolución SEAP 28/02/2019

Por traslado de domicilio
sin cambio de residencia

1 Día



Para concurrir a exámenes finales
y pruebas definitivas de aptitud.

Durante los días de celebración.



Realización de exámenes prenatales
y técnicas de preparación al parto

El tiempo indispensable.



Permiso RETRIBUIDO para
funcionarias en estado de gestación

A partir del primer día de la
SEMANA 37 hasta el parto.
(Semana 35 si es gestación Multiple)



Por matrimonio o pareja de hecho

15 Días naturales.



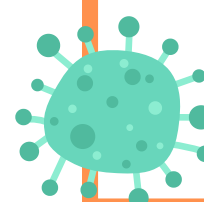
Licencia NO retribuida
por asuntos propios

Su duración acumulada en
ningún caso podrá exceder de
3 MESES cada **2 AÑOS**

CLOSED

Enfermedad SIN baja médica

4 DÍAS anuales de los cuales
MÁXIMO 3 podrán ser
consecutivos



PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 48 y 49 TREBEP

Resolución SEAP 28/02/2019

Permiso por nacimiento para la madre biológica o transgestantes, para el progenitor diferente a la madre biológica y en casos de guarda o adopción.

16 SEMANAS

6 PRIMERAS SEMANAS

OBLIGATORIAS, INMEDIATAS E ININTERRUMPIDAS POSTERIORES AL PARTO.

O INMEDIATAMENTE DESPUES DE LA RESOLUCIÓN JUDICIAL POR LA QUE SE CONSTITUYE LA ADOPCIÓN.

+ 2 SEMANAS

Por discapacidad del hijo o hija o menor adoptado.

Por cada hijo/a a partir del segundo en los partos o adopción múltiples (una para cada uno de los progenitores si ambos trabajan).

En caso de que ambos progenitores trabajen:

- Podrá llevarse a cabo a voluntariamente, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses (o a contar desde la resolución judicial en su caso).
- Se requiere un preaviso de al menos 15 días, y se realizará por semanas completas.

Partos prematuros/hospitalización a continuación del parto:

- Este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos.
- Una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



Lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses



1 HORA de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones

o Una reducción de la jornada normal en 1/2 hora al inicio y al final de la jornada, o 1 hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

DERECHO INDIVIDUAL E INTRANSFERIBLE

- Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un **PERMISO RETRIBUIDO ACUMULABLE** en jornadas completas el tiempo correspondiente (a partir de la finalización del permiso por nacimiento/adopción/progenitor).
- En caso de acumular el permiso en jornadas completas corresponden **28 días de permiso por lactancia** en el caso que se disfruten las dieciséis semanas del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento, de forma continuada.
- Si se opta por la modalidad interrumpida del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento, la lactancia acumulada tendrá una duración equivalente a **la parte proporcional que corresponda** desde la fecha de finalización de éste, y el cumplimiento de los 12 meses de edad del menor, por lo que el permiso por lactancia será inferior a 28 días.
- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, o acogimiento múltiple.



Jornada reducida por interés particular



Se podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida que será:

- Ininterrumpida
 - De lunes a viernes
 - Desde las 9:00 hasta las 14:00 horas
 - Se percibirá el 75 % de las retribuciones
- Siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones y siempre que se ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28.
- Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada pero sí con la flexibilidad horaria prevista.

Por nacimiento de hijos o hijas prematuras
o que deban estar hospitalizados a continuación del parto



Se podrá ausentar del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

- Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Aplicación de Permisos para los Funcionarios en Prácticas



Será el centro competente para otorgar el permiso quien, a la vista de las circunstancias de cada caso concreto, ponderará la compatibilidad del permiso con la realización del período de prácticas o curso selectivo.

- No será autorizado cuando las prácticas o el curso puedan quedar desvirtuados.



Por razones de Guarda Legal

- Se tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de las retribuciones que corresponda para:

- Cuidado directo de algún menor de **12 años**
- Persona mayor que requiera especial dedicación
- Persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida
- Cuidado directo de un familiar, hasta el **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Para la atención de un familiar de primer grado

- Para atender a un familiar de **primer grado** por razones de enfermedad muy grave:

- Reducción de **hasta 50%** de la jornada laboral, con carácter retribuido
- Plazo **máximo de 1 mes** (si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes).


Permiso por cuidado de hijo/a menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave

- Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) **hasta que cumpla los 23 años**.


- Siempre que **ambas personas progenitoras o adoptantes trabajen**, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las **retribuciones íntegras**.



Permisos por razón de violencia de género o de violencia sexual

- No es necesario haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos ni tampoco se exige plazo de permanencia en la misma.
- Durante los **2 primeros meses** tendrá derecho a percibir las retribuciones **íntegras** y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.
- Se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante los **6 primeros meses**, prorrogables por **3 meses** hasta un **máximo de 18 meses** siendo computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social.
- Las faltas de asistencia tendrán la consideración de **justificadas** por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- Podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
-  → Podrán reducir la jornada con **disminución proporcional** de la retribución, y a la reordenación del tiempo de trabajo. La funcionaria pública mantendrá sus **retribuciones íntegras** cuando reduzca su jornada en **un tercio o menos**.

Permisos por motivos de terrorismo y sus familiares directos

- Tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.
-  → Podrán reducir la jornada con disminución proporcional de la retribución, y a la reordenación del tiempo de trabajo.



MEDIDAS PARA LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Resolución SEAP 28/02/2019
PLAN CONCILIA

Flexibilidad para menores y personas a cargo con discapacidad

Tendrán derecho a
flexibilizar en **1 HORA**
diaria el horario fijo de
jornada que tengan
establecido el
personal que tenga a
su cargo:

Personas mayores

Hijos o hijas **menores de 12 años**, personas
sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años.

Personas con discapacidad, o familiares con
enfermedad grave **hasta el segundo grado** de
consanguinidad o afinidad.

→ El personal que tengan hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo **por el tiempo indispensable** para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial.

→ El personal que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de **2 HORAS** de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de **conciliar con los horarios de los centros específicos** donde la persona con discapacidad reciba atención.

Permiso de ausencia para técnicas de reproducción asistida

→ Para ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida.



→ Por **el tiempo necesario** para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



MEDIDAS PARA LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Bolsa de horas

5% DE LA JORNADA ANUAL

→ Para cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento.

→ Para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.



La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en **un plazo máximo de 3 meses** a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente.



Las horas recuperadas **no se volverán a incorporar** al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural.



Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una **declaración responsable** de los empleados o empleadas públicos.



Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las necesidades del servicio público.

Adaptación progresiva a la jornada de trabajo ordinaria



Dirigido a empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.



→ Adaptación progresiva hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un **25 % de la duración de la jornada** diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

NUEVOS PERMISOS Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN

RDL 5/2023, BOE N° 154 DEL 29 DE JUNIO 2023



5 DÍAS

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo, Incluye a familiares hasta 2º grado y convivientes.

4 DÍAS/AÑO

Por causas de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o imprevisibles. Se podrá disfrutar por horas. (Permiso retribuido). Este permiso es sólo para personal laboral.

8 SEMANAS

Hasta que el menor cumpla 8 años. Se puede disfrutar de forma continua o discontinua y a tiempo completo o parcial.

PAREJAS DE HECHO

Se reconoce el permiso de 15 días naturales por el registro de pareja de hecho, equiparando así con los matrimonios.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Se amplía para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad, además de para el cuidado de hij@s o personas a cargo con discapacidad menores de 26 años con enfermedad grave.

ADAPTACIÓN DE JORNADA

Se amplia para trabajador@s con personas dependientes a cargo (hij@s, conyuge, pareja de hecho, consanguinidad hasta 2º grado y convivientes cuando no puedan valerse por sí mismos).





CARRERA HORIZONTAL

Cambia el complemento de destino y complemento específico con cada cambio de tramo, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

TRAMO	A2	C1	C2	Duración
6	26	22	18	
5	26	22	18	4 años
4	24	20	18	5 años
3	24	20	16	5 años
2	24	18	16	5 años
1	22	18	16	4 años
0	20	16	14	1 año*

**Fecha reclasificación 1 enero posterior a tener un año (Subgrupo C2), 1 de marzo posterior al año (Subgrupo C1), 1 de septiembre posterior al año (Subgrupo A2)*

El resto de reclasificaciones conseguido por distintos Acuerdos suscritos por CCOO.

LIBRE DESIGNACIÓN

Consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto
Cese de manera discrecional

PROVISIÓN DE PUESTOS Y MOVILIDAD



CONCURSOS

Vs

PANELES

- | | |
|--|--|
| <p>① Para participar se exigen 2 años en puesto de trabajo con destino definitivo.</p> <p>② Se puede subir o bajar de nivel, así como de complemento específico.</p> <p>③ No hay obligación de ofrecer en concurso plazas antes de ofrecerlas al personal de nuevo ingreso. Necesita autorización expresa en caso de concursar fuera de AEAT para Cuerpos y/o Especialidades adscritas.</p> <p>④ Resultas limitadas a plazas expresamente convocadas con esa característica.</p> | <p>① Para participar se exigen 1 año como funcionario de carrera del Cuerpo o especialidad desde la que se participa.</p> <p>② Movilidad por cambio de adscripción. Pérdida de retribución temporal (6 meses en C1 y 1 año en A2 si hay cambio de área en los tramos 5/6)</p> <p>③ Obligación de ofrecer en panel plazas antes de ofrecerlas al personal de nuevo ingreso.</p> <p>④ Resultas ilimitadas a todas las plazas convocadas.</p> |
|--|--|



PANELES DE TRASLADOS

(Movilidad por cambio de adscripción)



Requisitos para participar



Pertenecer al cuerpo que se convoca en situación de servicio activo durante más de 12 meses a fecha de fin de plazo de presentación de solicitudes.

Puntos de antigüedad

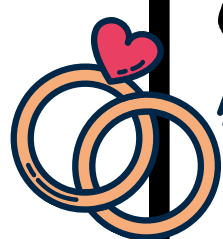


A contabilizar desde la toma de posesión (o desde la fecha de nombramiento en caso de cuerpos específicos de la AEAT)

1 punto por año trabajado en el cuerpo o especialidad convocado.

0,1 punto por año trabajado en el resto de servicios prestados.

Conciliación familiar (cónyuge funcionari@)



1,2 puntos

Por destino fijo y previo del cónyuge situado en la localidad solicitada

Se excluye cualquier otro tipo de relación distinta al matrimonio.

Conciliación familiar (hij@s)



Por cuidado de hij@ menor de 12 años.

Si optas a una provincia distinta, puntúa para cualquier localidad de la provincia donde resida el menor: 1,80 puntos

Si optas a otra localidad dentro de la misma provincia, puntúa solo en la localidad donde resida el menor: 1,80 puntos

No acumulables

Conciliación familiar dependiente



Por cuidado de familiar, hasta 2º consang/afinidad en la localidad solicitada: Cuando no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

0,6 puntos / 1,80 puntos si se trata de hij@ > 12 años.

1,80 puntos si se tiene tutela/curatela del familiar dependiente.

*Sujeto a actualización de las bases



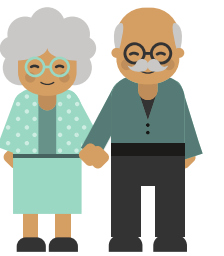
EXCEDENCIAS

Excedencia por cuidado de familiares

Duración no superior a 3 años.



Para atender al cuidado de cada hij@ natural o adoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial.



Para el cuidado de un familiar a cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Excedencia por interés particular

OFF ☐

Se podrá obtener excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquier AAPP durante un periodo **mínimo de 5 años** inmediatamente anteriores.

Excedencia por agrupación familiar



Podrá concederse a los funcionari@s cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de definitivo como funcionari@ o como laboral fijo en cualquier AAPP.

Excedencia por razón de violencia de género / violencia terrorista

Excedencia voluntaria por prestación de servicio en el SP



ARMAS (Marítimo y terrestre)

- Los funcionarios de VA tienen licencia de armas Tipo A reconocida en su tarjeta profesional. Esta licencia les legitima para el uso de armas en el ámbito profesional.
- También tienen licencia de tipo B,D,E Y F por lo que les da acceso al uso de armas en el ámbito civil en las condiciones establecidas en el Reglamento General de Armas.

JORNADA DE TRABAJO (Marítimo y terrestre)

150 horas mensuales

a razón de 37,7 horas a la semana

Se descontarán 7,5 horas por cada día festivo que haya en el mes y que no sea sábado o domingo

Durante el periodo comprendido entre el 16 de junio y 15 de septiembre se realizará un cómputo de 130 horas mensuales (6,5 horas al día)

Salvo para misiones en los Buques de Operaciones Especiales y asimiladas:

El tiempo mínimo de descanso será de 12 horas continuas

El exceso horario queda limitado a un máximo de 20 horas mensuales (voluntarias) sin que pueda exceder de 80 horas anuales.

Incentivo de presencia efectiva

Interrupción obligatoria

Se aplicará un coeficiente de 1,07

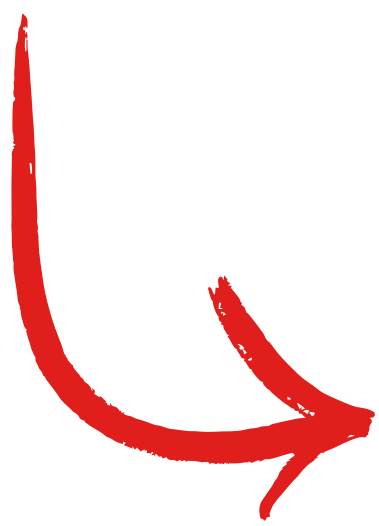
Del 16/06 al 15/09 el coeficiente será de 1, siempre que no exceda de 6,5 horas al día

30 minutos

Computable como trabajo efectivo

ROTACIÓN Y RESERVAS

- Los horarios han de rotar, estableciendo un mínimo de un trimestre al año en el sistema de trabajo operativo para los funcionarios que lo soliciten.
- La permanencia será de tres meses en un mismo sistema de trabajo
- Se podrán solicitar cambios/reservas sobre la planificación prevista, solicitando el cambio del sistema de trabajo hasta un máximo de 5 semanas operativas por año.



Solicitud **ANTES** de la aplicación de la planificación trimestral.
Si se realiza después, deberá atenderse a las necesidades del servicio

SUSTITUCIONES (Juntar turnos)

Por necesidad Justificada y de mutuo acuerdo, un funcionario/a podrá ser sustituido por otro de su mismo cuerpo o escala durante la semana programada que le corresponda, previa conformidad de:

JEFE DE UNIDAD
O
JEFE DE EMBARCACIÓN

➔ ASPECTOS GENERALES

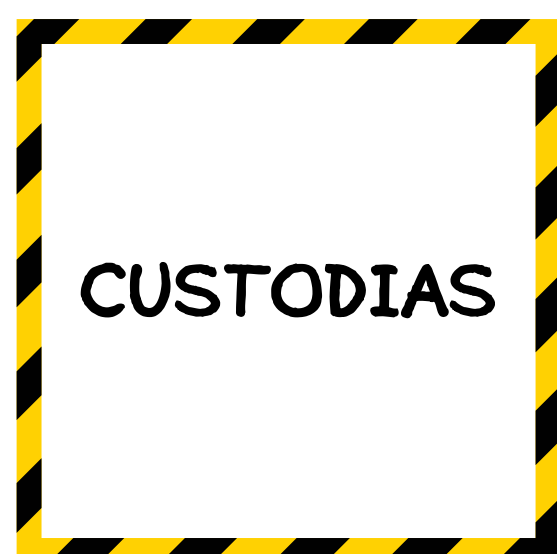
Jornada laboral dentro del horario especial:

- **PERSONAL EMBARCADO**

- ➔ Se alternará una semana operativa que generará el derecho a una semana de descanso
- ➔ Periodos comprendidos entre las 10h del miércoles hasta el mismo día y hora de la siguiente semana.

- **PUERTO BASE**

- ➔ Se computará una jornada mínima de 5 horas (a excepción del personal de custodia)
- ➔ En los supuestos de imposibilidad de embarque por causas meteorológicas o porque la embarcación no esté disponible:
 - Jornada de 7,5 HORAS computadas.
 - Del 16/06 al 15/09 6,5 horas computadas.



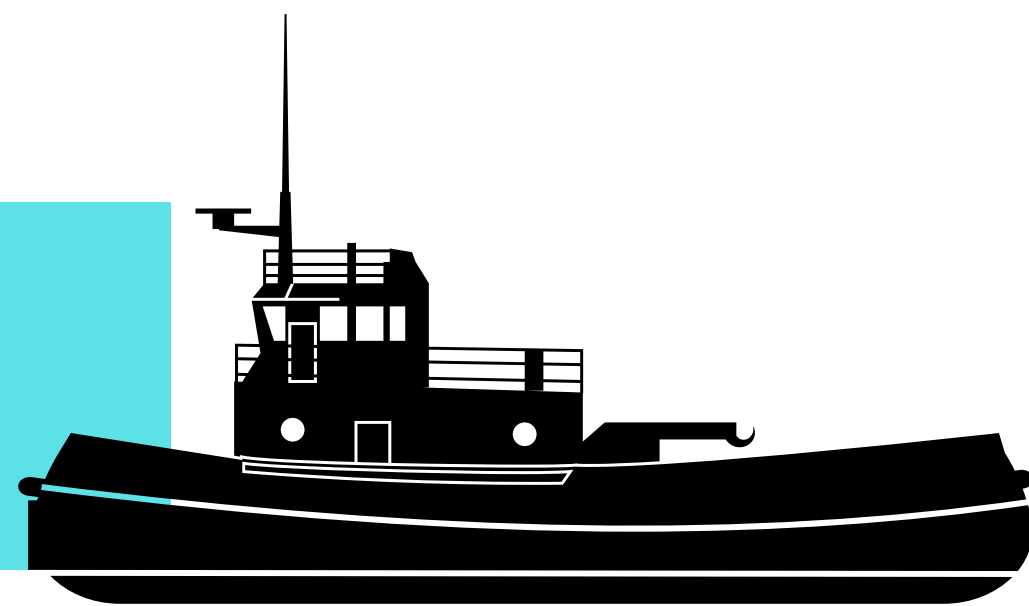
Los turnos de custodias serán de 8 horas continuadas y rotativos entre personal marítimo.

En custodias fuera del puerto base:

- Durante las 6 primeras horas de estancia en puerto se realizará por dos agentes marítimos (3h por agente)
- A partir de las 6 horas, podrán entrar de guardia los restantes tripulantes y se les computarán las horas efectivamente trabajadas.



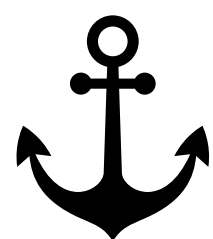
OPERACIONES ESPECIALES



- 01 Navegarán siempre según las necesidades operativas
- 02 Se computan 17h/día navegado y 24h a partir del retorno en barco hasta la llegada a puerto.
- 03 Los días de descanso serán el doble que los días de embarque
- 04 La compensación económica y el descanso se aplicarán computando el exceso de horas durante la campaña, sin tener en cuenta el periodo mensual en el que se produzcan.
- 05 Si la campaña excede de 150 horas -> compensación de 5,5€/h por cada unidad de exceso.
- 06 Los Buques de Operaciones Especiales:
 - No podrán navegar sin **personal sanitario** a bordo si la navegación supera las 48h
 - No podrán navegar sin **personal de fonda y limpieza** a bordo cuando la navegación supere las 24h



TIEMPOS DE SERVICIO



Embarcaciones no cabinadas



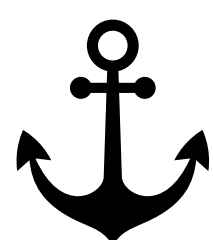
Tiempo ordinario 1 hora



Interceptoras de menos de 20 metros



Tiempo máximo de 6 horas



Patrulleras de más de 20 metros



Si solo hay un Jefe de embarcación: 6 horas



Si hay dos Jefes de embarcación y un Jefe de Máquinas: 6h u 8h (según especificaciones de embarcación)



Si hay dos Jefes de embarcación y dos Jefes de Máquinas (según especificaciones de embarcación): 8 horas

Extraordinariamente se podrá extender la duración de los servicios pudiendo llegar hasta 9h, computando como horas extras (en dinero o en tiempo según negociación)

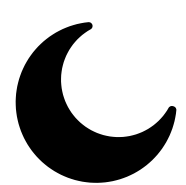
Los funcionarios de Vigilancia Aduanera podrán trabajar, entre otras áreas, en contrabando, análisis de riesgos, Blanqueo de Capitales e IIEE.

HORARIO INVESTIGACIÓN

Turnos seguidos de mañana o de tarde:



Turno mañana se realizará en la misma forma que el resto de los funcionarios de la AEAT.



Turno de tarde, se tendrá que justificar en la planificación. Se designarán funcionarios para realizarlo en principio de forma voluntaria, y sino existiesen, rotando con respecto a planificaciones anteriores.

HORARIO OPERATIVO



Se trabajará una semana operativa que generará el derecho a una semana de descanso.



Se iniciará el miércoles a las 10.00h finalizando a la misma hora del miércoles siguiente.



El funcionario será convocado para misiones que como mínimo sean 5h de actividad.



Clave H24 – SVA INVESTIGACIÓN

			RETRIBUCIONES MENSUALES				RETRIBUCIONES ANUALES				
GRUPO	TRAMO	NIVEL	SUELDO	CD	C ESPECIF	SUELDO Sin Antig	Pagas extras	SUELDO ANUAL (14 pagas)	CD ANUAL (14 pagas)	C. Específ ANUAL (14 pagas)	Retrib. ANUALES
A2	6	26	1.147,35	835,38	1.701,07	3.683,80	836,78	15.441,76	11.695,32	23.814,98	50.952,06
	5	26			1.499,36	3.482,09				20.991,04	48.128,12
	4	24		697,43	1.307,66	3.152,44			9.764,02	18.307,24	43.513,02
	3	24			1.128,49	2.973,27				15.798,86	41.004,64
	2	24		610,00	991,32	2.836,10			8.540,00	13.878,48	39.084,26
	1	22			875,27	2.632,62				12.253,78	36.235,54
	0	20			676,30	2.349,74				7.365,26	32.275,22
C1	6	22	861,46	610,00	1.066,33	2.537,79	744,56	11.826,64	8.540,00	14.928,62	35.295,26
	5	22			962,45	2.433,91				13.474,30	33.840,94
	4	20		526,09	864,29	2.251,84			7.365,26	12.100,06	31.291,96
	3	20			767,55	2.155,10				10.745,70	29.937,60
	2	18		472,37	697,29	2.031,12			6.613,18	9.762,06	28.201,88
	1	18			632,39	1.966,22				8.853,46	27.293,28
	0	16		418,69	596,11	1.876,26			5.861,66	8.345,54	26.033,84

Clave H24 – SVA MARÍTIMO

			RETRIBUCIONES MENSUALES				RETRIBUCIONES ANUALES				
GRUPO	TRAMO	NIVEL	SUELDO	CD	C ESPECIF	SUELDO Sin Antig	Pagas extras	SUELDO ANUAL (14 pagas)	CD ANUAL (14 pagas)	C. Específ ANUAL (14 pagas)	Retrib. ANUALES
A2	6	26	1.147,35	835,38	1.718,03	3.700,76	836,78	15.441,76	11.695,32	24.052,42	51.189,50
	5	26			1.516,29	3.499,02				21.228,06	48.365,14
	4	24		697,43	1.324,64	3.169,42			9.764,02	18.544,96	43.750,74
	3	24			1.145,42	2.990,20				16.035,88	41.241,66
	2	24		610,00	1.008,27	2.853,05			8.540,00	14.115,78	39.321,56
	1	22			892,20	2.649,55				12.490,80	36.472,56
	0	20			693,26	2.366,70				7.365,26	32.512,66
C1	6	22	861,46	610,00	1.129,69	2.601,15	744,56	11.826,64	8.540,00	15.815,66	36.182,30
	5	22			1.025,78	2.497,24				14.360,92	34.727,56
	4	20		526,09	927,62	2.315,17			7.365,26	12.986,68	32.178,58
	3	20			830,90	2.218,45				11.632,60	30.824,50
	2	18		472,37	760,65	2.094,48			6.613,18	10.649,10	29.088,92
	1	18			701,21	2.035,04				9.816,94	28.256,76
	0	16		418,69	664,93	1.945,08			5.861,66	9.309,02	26.997,32



INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA (2024)

Grupo / Subgrupo	Grupo P. Laboral	Gran Canaria y Tenerife	Otras islas del arch. Canario		Mallorca	Illes Balears excepto Mallorca	Valle Arán	Ceuta y Melilla	
		A	A	B	A	A	A	A	B
A1	1	205,29	667,32	44,63	110,01	121,79	100,23	1.054,61	63,83
A2	2	167,76	480,49	33,74	88,46	106,16	72,20	785,07	48,74
C1	3A-3B	138,32	387,48	27,47	77,01	97,00	58,24	640,13	39,09
C2	4A-4B	114,02	284,95	18,75	51,07	65,63	37,22	422,27	26,32
E	5	100,71	251,65	14,19	47,34	65,06	30,20	374,34	19,60

A: Importes mensuales
B: Incrementos mensuales por trienio reconocido en cada grupo

IMPORTE TRIENIOS - 2024
(Mensual y en cada Paga Extra)

	TRIENIOS		
	MES	P. Extra	TRIENIO /AÑO
A1	51,07	31,53	675,90
A2	41,65	30,37	560,54
C1	31,53	27,21	432,78
C2	21,46	21,24	300,00

DESCUENTOS MENSUALES - 2024
CLASES PASIVAS y MUFACE

	DERECHOS PASIVOS	MUFACE	TOTAL
	MES		
A1	118,04	51,68	169,72
A2	92,90	40,68	133,58
C1	71,35	31,24	102,59
C2	56,45	24,72	81,17

(Descuentos dobles en junio y diciembre)



SIEMPRE CONECTADO A **CCOO**

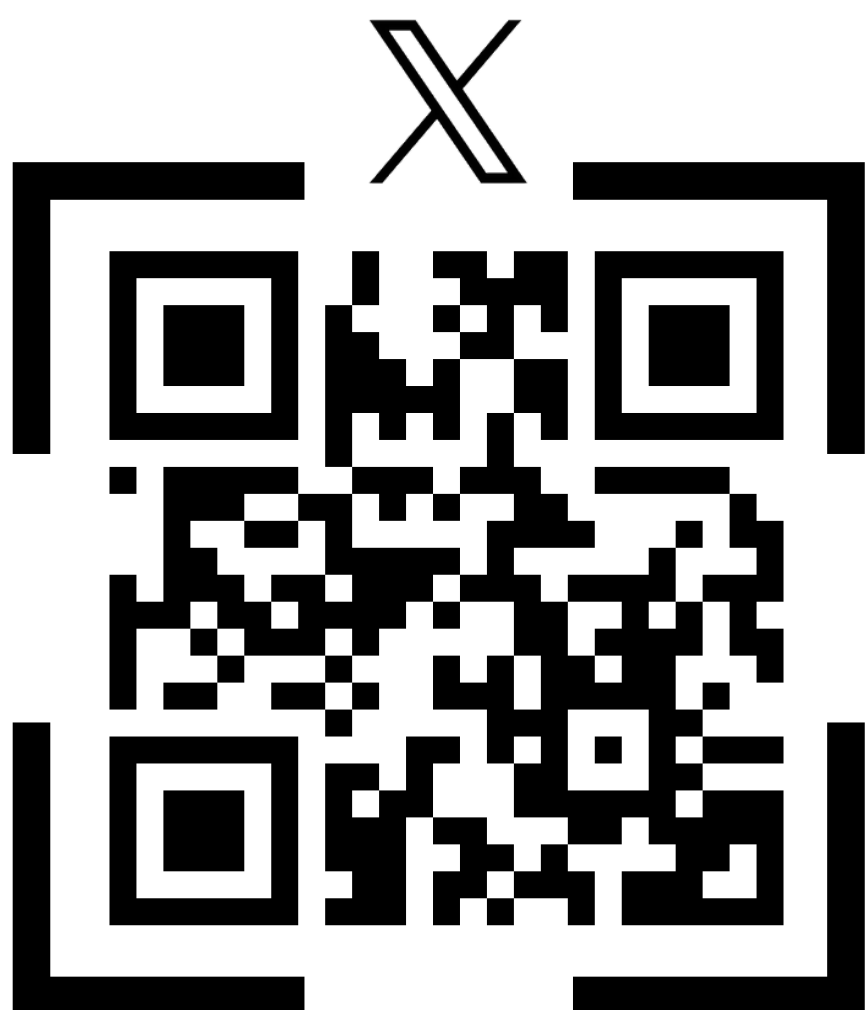
TODA LA INFORMACIÓN SOBRE TUS DERECHOS
Y ÚLTIMAS NOTICIAS DE LA AEAT EN
NUESTROS CANALES:



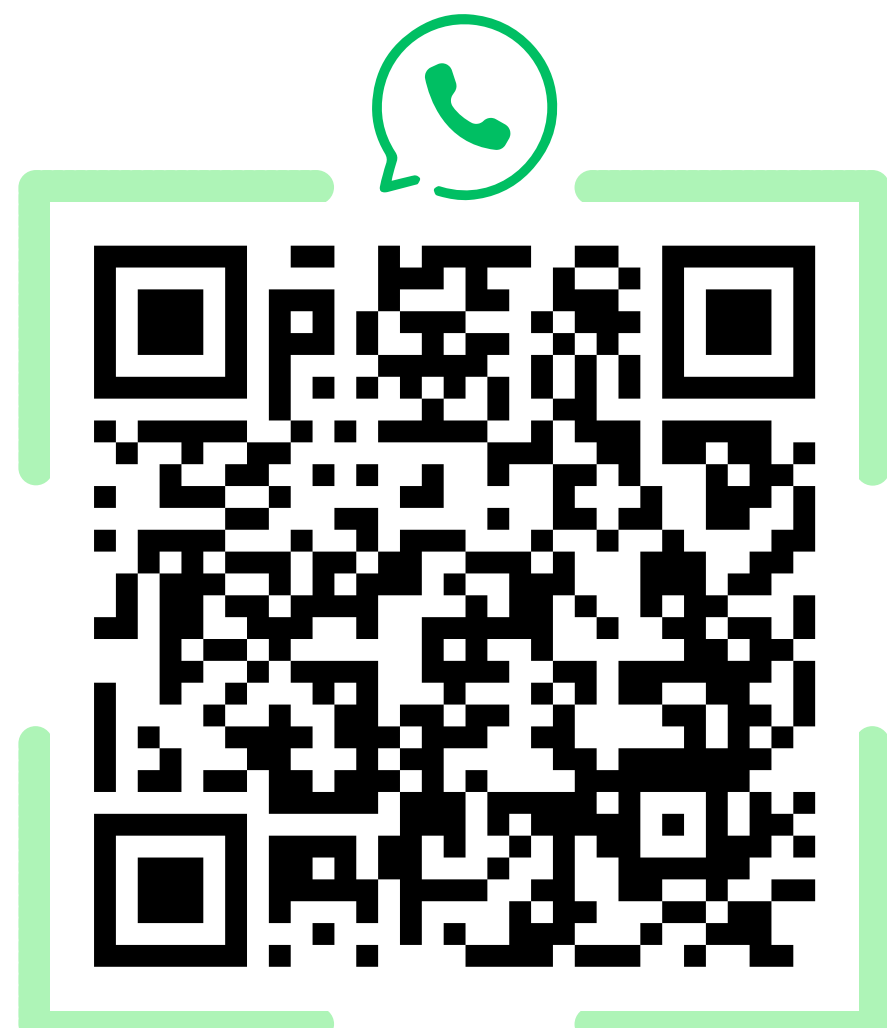
@CCOO_AEAT



@CCOOAEAT



@CCOOAEAT



CANAL DE WHATSAPP

CCOO AEAT

SECCIÓN ESTATAL CCOO-AEAT

C/LÉRIDA, 32-34 – 28020 – MADRID TLF.: 91 583 11 98

CORREO-E: AEAT.ESTATAL@FSC.CCOO.ES / CCOO@CORREO.AEAT.ES

WWW.SAE.FSC.CCOO.ES/AEAT



servicios a la ciudadanía
agencia tributaria sae