SIAT DIFUNDE

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

CAPITULO I
Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio Colectivo, de ámbito empresarial, establece las normas por las que se regulan las relaciones jurídico-laborales y condiciones de trabajo y productividad entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria (en adelante AEAT) y el personal laboral vinculado a la misma, con las excepciones que se establecen en este artículo.

2. A efectos del presente Convenio, se entiende por personal con relación jurídico laboral de la AEAT a los empleados públicos de la misma fijos de plantilla, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, interinos, eventuales con contrato de trabajo de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1.º El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa así como la que se derive de los Convenios a los que se refiere el artículo 3.1. d) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por R.D. Legislativo 2/2000 de 16 de Junio.

2.º El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

3º. El personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de Convenio.

4. Este Convenio será de aplicación en todas las Unidades y Centros de trabajo de la AEAT.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

1. El Convenio 2005-2008 entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y su duración se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2008. No obstante, sus efectos económicos, salvo en los casos en los que expresamente se establezca lo contrario, se retrotraerán a 1 de enero de 2005.

2. El Convenio podrá ser denunciado bien por la Agencia Tributaria bien por la representación de los trabajadores dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiese producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos. En cualquier momento de la prórroga anual inicial o de las sucesivas, cualquiera de las partes podrá proceder a la denuncia del Convenio.

3. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

4. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas y el contenido de éstas deberá ser renegociado en el plazo no superior a quince días, desde la notificación de la nulidad. Dicha facultad corresponderá a la Comisión Negociadora del Convenio.

5. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente Convenio, el resto de condiciones económicas serán negociadas en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

6. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

CAPITULO II
Vigilancia, interpretación, estudio y aplicación del Convenio

Artículo 3. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CPVIE)

1. Definición y composición. Como órgano de interpretación, estudio y vigilancia del Convenio, y con funciones asimismo de conciliación y arbitraje, y dentro de los 15 días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, se constituirá una Comisión Paritaria, que estará compuesta por nueve miembros de cada una de las partes, siendo designada la representación de los trabajadores por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio en proporción a los resultados obtenidos por cada una de ellas en el proceso electoral sindical de carácter general inmediatamente anterior.

La distribución numérica de los representantes sindicales en la CPVIE será objeto de adecuación cuando se produzca una alteración de la proporcionalidad como consecuencia de los procesos electorales generales sindicales que se celebren durante la vigencia del presente Convenio.

2. *Funciones.* La comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretar la totalidad del Convenio.

b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c) Realizar el seguimiento y, en su caso, desarrollar el Convenio.

d) Encuadrar profesionalmente a los trabajadores que, individual o colectivamente, se integren en el presente Convenio así como redefinir funcionalmente las categorías profesionales cuando tal necesidad se aprecie por circunstancias de la organización del trabajo.

e) Acordar las actividades y tareas que, sin estar especificadas en el Anexo IV, estén en consonancia con el puesto de trabajo y la cualificación profesional.

f) Participar en el desarrollo de la oferta de empleo público en los términos que se fijen en el presente Convenio.

g) Intervenir en la clasificación y propuesta de reclasificación profesional del personal afectado por este Convenio en los casos en que sea necesario, así como profundizar en el estudio del sistema de clasificación del presente Convenio con el fin de ir adecuándolo al modelo organizativo de la AEAT.

h) Llevar a cabo la conciliación en aquellas cuestiones que, de común acuerdo, le sean sometidas por las partes. En el caso de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse en relación con la aplicación o interpretación del presente Convenio, la conciliación tendrá el carácter de preceptiva y previa a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional.

SIAT DIFUNDE

i) En caso de conflicto colectivo, la Comisión Paritaria podrá proponer un árbitro que medie en el trámite de conciliación.

j) Emitir informes y propuestas.

k) Recibir, con periodicidad semestral, información sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.

l) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente y acceso del personal laboral a las pruebas selectivas derivadas de lo establecido en la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

m) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que, de alcance no económico, puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los Sindicatos.

n) Constituir subcomisiones permanentes y grupos de trabajo.

ñ) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o le hayan sido expresamente atribuidas en el mismo.

3. Acuerdos. Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50 por 100 de cada una de las dos representaciones de la Comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculantes para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda, siendo objeto de inscripción en el Registro Central de Convenios y publicándose, si así se acuerda, en el "Boletín Oficial del Estado". Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariedad y objetividad. Los acuerdos se recogerán, como anexos, en actas, publicándose dichos anexos en los correspondientes centros de trabajo.

Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación del órgano de la Administración competente.

4. Régimen de funcionamiento. La Comisión Paritaria elaborará un Reglamento de funcionamiento, que deberá aprobarse en la primera reunión posterior a la de constitución de la misma.

Con carácter ordinario, la Comisión Paritaria se reunirá una vez al mes. No obstante, se reunirá cuando razones de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación por escrito al Presidente.

Los representantes sindicales en la CPVIE dispondrán de una credencial en la que expresamente se les reconocerá el derecho de acceso a todos los centros de trabajo afectados por el Convenio con las condiciones establecidas por la normativa vigente.

Cada miembro de la CPVIE dispondrá de un crédito de 50 horas mensuales.

5. *Vigencia.* La Comisión Paritaria se mantendrá en funcionamiento hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo.

CAPITULO III
Organización del Trabajo

Artículo 4. Organización del Trabajo

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la AEAT, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos en la normativa vigente a los representantes de los trabajadores.

Cuando las decisiones que la AEAT tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio se negociaran dichas condiciones de acuerdo con la legislación vigente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia en los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos
b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio
c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores
d) La profesionalización y promoción de los trabajadores
e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo
f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo
g) La mejora de los servicios y empleo público
h) La conciliación de la vida familiar y laboral
i) Los principios de la Ley Orgánica para la protección integral contra la violencia de género
j) Los principios de la Ley para la integración social del minusválido

Artículo 5. Catálogos y relaciones de puestos de trabajo.

1. En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Convenio, la AEAT elaborará un catálogo y las correspondientes relaciones de puestos de trabajo que contemplen la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad, y complementos, así como las características específicas del puesto, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.

Para ello, en el seno de la CPVIE se acordarán los criterios generales del modelo a que deban ajustarse los mismos y las condiciones de participación y negociación de los representantes de los trabajadores.

2. El catálogo y las relaciones de puestos de trabajo de Personal Laboral podrán ser modificados de acuerdo con la normativa vigente, a iniciativa de la AEAT, sobre la base de las propuestas formuladas por los diferentes servicios, dando cuenta de la misma a la CPVIE y a los representantes de los trabajadores en el ámbito o ámbitos territoriales afectados.

En el caso de existir sentencias estimatorias recaídas con motivo de reclamaciones en materia de clasificación profesional, el Órgano competente iniciará el correspondiente expediente de modificación del catálogo o de la relación de puestos de trabajo, si a ello hubiera lugar.

3. En los seis primeros meses de cada año se hará pública la relación nominal de Personal Laboral de cada ámbito provincial, con indicación de categorías, tipo de contrato, antigüedad y destino. Tales relaciones se entregarán en el momento de hacerse públicas a los representantes de los trabajadores en cada ámbito provincial correspondiente y a la CPVIE la del conjunto de trabajadores de la AEAT.

En el plazo de quince días los trabajadores podrán formular las observaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados, sin perjuicio e independientemente de las acciones legales que puedan ejercer en materia de clasificación profesional conforme a la legislación vigente. Las observaciones serán contestadas en un plazo de treinta días, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas y facilitándose la misma a la CPVIE y a los representantes de los trabajadores en cada ámbito provincial correspondiente.

Artículo 6. Certificados de servicios.

Los órganos de la AEAT, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador, y a su instancia, certificación acreditativa del tiempo de servicio prestado y datos que consten en el catálogo o RPT, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia que venga exigida por las convocatorias de procesos selectivos para la provisión de puestos de trabajo.

Artículo 7. Documento de identificación.

Por la AEAT se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación. Dicho documento será renovado en los casos de cambio de destino.

CAPITULO IV
Clasificación profesional

Artículo 8. Sistema de clasificación y criterios para determinar el encuadramiento en los grupos profesionales.

1. El sistema de clasificación que se establece en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales y categorías, y se establece con el fin de favorecer la movilidad funcional de los trabajadores e, igualmente, favorecer también las posibilidades de promoción, permitiendo con ello la configuración de un escenario de carrera profesional dentro del sistema.

El grupo profesional agrupa homogéneamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas, y sirve de referencia para la fijación del salario base de los trabajadores.

Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el capitulo V del presente Convenio.

2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional y recoge de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

3. El criterio seguido para determinar el encuadramiento de los trabajadores en los grupos profesionales es el del resultado que ofrece la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimiento, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. En la valoración de dichos factores se tienen en cuenta los siguientes condicionantes:

a.- Conocimiento y Experiencia: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta, además del nivel de preparación básico o especifico necesario para desarrollar correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y el grado de dificultad exigido para la adquisición de dicho conocimiento y experiencia.

b.- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c.- Autonomía: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d.- Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e.- Mando: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f.- Complejidad: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 9. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, estando en posesión del correspondiente título de Doctor, Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior o equivalentes y que haya sido contratado en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal.

Grupo Profesional 2

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales y se integrarán en él el personal que, estando en posesión del título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalentes y que haya sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal.

Grupo Profesional 3

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de alta especialización y de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa para su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales o posición retributiva inferiores.

La distinta ponderación de los factores de mando y responsabilidad en determinados trabajos dentro de este grupo lleva aparejada una retribución superior, a través del complemento de armonización retributiva, para aquellos trabajadores que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas, responsabilizándose de la coordinación del trabajo de sus trabajadores y, en su caso, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizarán de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. El desempeño de un puesto de trabajo encuadrado grupo profesional exigirá estar en posesión del título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente, así como quienes hayan superado las pruebas de acceso para mayores de 25 años a la Universidad.

Grupo Profesional 4

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

La distinta ponderación de los factores de autonomía e iniciativa en determinados trabajos dentro de este grupo lleva aparejada una retribución superior, a través del complemento de armonización retributiva, para aquellos trabajadores que realizan labores que, aun sujetas a supervisión, exigen de forma habitual la toma de decisiones de índole operativa. El desempeño de un puesto de trabajo encuadrado en este grupo profesional exigirá estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalente.

Grupo Profesional 5

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, ajustándose a un método de trabajo con instrucciones precisas y concretas, con un alto grado de dependencia y de supervisión que pueden comportar el aporte de esfuerzo físico y que no requieren de formación específica. El desempeño de un puesto de trabajo encuadrado en este grupo profesional exigirá un nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 10. Áreas funcionales y categorías profesionales

1. La adscripción de los trabajadores a los distintos Grupos Profesionales se realiza a través de las áreas funcionales que, atendiendo a la estructura funcional básica de la AEAT, configuran el agrupamiento del conjunto de tareas profesionales relacionadas entre sí. Las áreas funcionales y las distintas labores que las integran son las siguientes:

Vigilancia de la Salud y prevención de riesgos laborales

Atención a la salud física y mental
Prevención de riesgos laborales
Otras actividades de naturaleza análoga

Oficios y especialidades

Conservación y mantenimiento de instalaciones
Artes gráficas, fotocomposición, reproducción, estampación y encuadernación.
Ensayos y análisis físicos, químicos y biológicos
Desarrollo gráfico de estudios y proyectos de obras e instalaciones
Mantenimiento de la limpieza y condiciones higiénicas de equipos, enseres y centros de trabajo
Carga, descarga, manipulación, pesaje, almacenamiento de mercancías en recintos aduaneros
Apertura, cierre, pesaje, extracción de muestras y precinto de bultos y embalajes
Traslado, almacenamiento y distribución de documentación, material pesado y mobiliario y realización de tareas que requieren el aporte de esfuerzo físico
Otras actividades de naturaleza análoga

Administración y Gestión de Tributos

Tareas derivadas de la aplicación de los procedimientos tributarios.
Gestión de recursos humanos
Gestión económica y presupuestaria
Informática
Información administrativa de gestión
Comunicación interna y externa
Procesamiento de datos
Clasificación, control y almacenamiento de documentación y publicaciones
Recepción de paquetería, documentación y correspondencia
Distribución de documentación y material no pesado
Franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia
Entrega y recogida de documentación administrativa dentro y fuera del centro de trabajo
Utilización de máquinas reproductoras sencillas localizadas en unidades administrativas, no específicas de Artes Gráficas
Entrega y notificación de documentación derivada de los procedimientos tributarios
Control de la seguridad y vigilancia de edificios e instalaciones
Colaboración en la elaboración de los planes de emergencia o evacuación
Otras funciones de naturaleza análoga

2. Las categorías profesionales quedan encuadradas en los grupos y áreas funcionales conforme a lo reflejado en el Anexo I, donde también se recoge la correspondencia de las categorías con las del anterior Convenio Colectivo.

3. Se crearán, previa negociación en la CPVIE, para el personal de nuevo ingreso, especialidades en aquellas categorías a las que corresponda una tarea profesional para la que sea necesaria una titulación específica o unos conocimientos especializados para su ejecución, siendo preciso disponer de la correspondiente especialidad para el desempeño de tales puestos de trabajo.

CAPITULO V
Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 11. Modificación sustancial de las de condiciones de trabajo.

Los órganos competentes de la AEAT, podrán acordar, con carácter excepcional, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la CPVIE en el plazo de quince días desde su presentación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión.

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, la AEAT abrirá un período previo de consultas y negociación, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, se notificará al trabajador o trabajadores afectados, a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Artículo 12. Movilidad funcional.

1. Los órganos competentes de la AEAT podrán acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

2. Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta área funcional, categoría o especialidad profesional, estando ésta prevista en la relación de puestos de trabajo, se requerirá:

1º Comunicación motivada a la CPVIE

2º Aplicación de los criterios de precedencia fijados en el seno de la CPVIE para la asignación de los trabajadores afectados, considerándose entre estos criterios, en primer lugar, la voluntariedad de los mismos.

SIAT DIFUNDE

3º Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo en los supuestos en los que por la naturaleza de la categoría profesional o el Área funcional de pertenencia de la misma resultase conveniente para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

3. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones de categoría profesional de posición retributiva inferior, en los que mantendrán la retribución de origen.

4. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, se procederá en los términos siguientes:

1º Si el puesto de trabajo está incluido en el ámbito de la misma Área Funcional y ostenta la misma posición retributiva, se procederá a la readaptación del mismo y a su cobertura conforme a los criterios de precedencia fijados según lo establecido en el apartado 2 del presente artículo.

2º Si el puesto de trabajo corresponde a distinta Área Funcional o, aún estando incluido dentro de la misma Área Funcional, ostenta distinta posición retributiva se procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo VI. En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese o cualquier otro puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

Artículo 13. Funciones de distinto grupo profesional.

1. Por necesidades del servicio, y habiéndose oído previamente a los representantes de los trabajadores, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la AEAT podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En defecto de titulación académica, esta exigencia se entenderá cumplida cuando se reúnan los requisitos de antigüedad previstas en el artículo 24 apartado 4 para la promoción profesional.

En el caso de encomienda de funciones de grupo profesional inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de atribución de funciones de grupo profesional superior, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente siguiente en orden descendente, primando, en su caso, la posición retributiva superior al inferior.

SIAT DIFUNDE

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, no superior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. La duración inicial de la misma no podrá, en ningún caso, ser superior a seis meses. Si superados los plazos máximos permaneciese la necesidad de la ocupación del puesto de trabajo vacante, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo VI del presente Convenio.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional o posición retributiva a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicios prestado en funciones de superior grupo profesional o posición retributiva.

2. La AEAT deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

Artículo 14. Otros supuestos de movilidad funcional.

La movilidad funcional por incapacidad laboral, por disminución de capacidad, por razones objetivas y para protección a la maternidad queda regulada en los artículos 60, 61 y 62 del presente Convenio.

Artículo 15. Movilidad sin cambio de funciones.

La movilidad sin cambio de funciones que, dentro del mismo municipio, traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, o que suponga traslado entre municipios inferior a 10 Km, se realizará por necesidades del servicio, procediéndose a informar de dichas necesidades a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a su realización. Para llevar a cabo la misma se atenderá, en primer lugar, al criterio de voluntariedad por parte de los trabajadores. Adoptada la decisión, se informará de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días.

En el caso en el que la movilidad sin cambio de funciones no afecte a la totalidad del colectivo que con idénticas características presta sus servicios en el centro de trabajo, el criterio de prelación que ha de regir será el de mayor antigüedad en la AEAT para aquellos supuestos en los que existan varios trabajadores que voluntariamente se presten a la movilidad y el de menor antigüedad en la AEAT, en caso contrario. A estos efectos, los representantes de los trabajadores gozarán de prioridad en orden a la permanencia en su centro de trabajo.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

La movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquel en que presta habitualmente sus servicios, siempre que suponga traslado de centro de trabajo superior a 10 kilómetros, podrá producirse por las siguientes causas:

a) Traslado a petición del trabajador, mediante participación en los concursos de traslados que se regulan en el capítulo VI del Convenio.

b) Traslado obligatorio, en los supuestos y condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

c) Traslado para hacer efectiva la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, regulada en la Ley Orgánica 1 /2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40. 3 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización al que se refiere el artículo 77, apartado 1 c) del presente Convenio.

Artículo 17. Traslado obligatorio.

1. En el caso de movilidad geográfica de carácter individual, ésta se negociará en la CPVIE en el plazo de quince días desde su presentación con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de movilidad se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En el caso de traslado colectivo, éste deberá ir precedido del período de consultas con los representantes de los trabajadores que se establece en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores. La decisión sobre el traslado será notificada por la AEAT a los trabajadores así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

2. El trabajador, como consecuencia del traslado obligatorio entre centros de trabajo distantes más de 40 kilómetros o con cambio de isla y que suponga cambio de residencia, tendrá derecho a:

a) El abono de los gastos de viaje propios y de su familia.

b) Una indemnización equivalente a tres días de dietas por el titular y cada miembro de su familia que, de forma efectiva, se traslade.

c) El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.

d) Una cantidad a tanto alzado de 10.500 euros, que se incrementará en un 20 por 100 por el cónyuge o conviviente acreditado y por cada hijo, siempre que se encuentren en situación de dependencia del trabajador.

3. En el caso de traslado obligatorio que no reúna las condiciones establecidas en el apartado anterior, el trabajador tendrá derecho, por una única vez, al abono de las siguientes indemnizaciones, que serán actualizadas anualmente con el incremento general de retribuciones que determinen las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado:

De 20 a 35 kilómetros: 1.500 euros.
Más de 35 kilómetros: 3.000 euros.

4. Los trabajadores que hubiesen resultado afectados por un traslado obligatorio gozarán de preferencia, transcurrido un año desde el mismo, en los términos que se establezca en el respectivo baremo, para ocupar las vacantes de necesaria provisión de su grupo profesional y, en su caso, posición retributiva y área funcional que se produzcan en la localidad de origen, provincia o isla, durante los dos años inmediatamente siguientes.

Artículo 18. Movilidad geográfica temporal.

1. Por razones técnicas, organizativas o de prestación de servicio público, la AEAT podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, atendiéndose en primer término a criterios de voluntariedad. A estos efectos, se procederá a informar a la CPVIE, con carácter previo a su realización, de las necesidades que motivan la movilidad.

2. El desplazamiento deberá comunicarse por escrito al trabajador y a sus representantes con una antelación de quince días a la fecha de su efectividad. En dicha comunicación se harán constar las razones que motivan el desplazamiento así como la duración previsible del mismo, que en ningún caso podrá superar los doce meses.

3. Al trabajador desplazado se le abonará, además de las retribuciones correspondientes, los gastos de viaje y dietas en virtud de lo establecido en el Real Decreto 462/2002 de 24 de Mayo sobre indemnizaciones por razón del servicio y artículo 73 del presente Convenio.

Art. 19. Movilidad sin cambio de funciones y movilidad geográfica para la protección integral contra la violencia de género.

1. Con el fin de hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, se le reconoce el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional, con idéntica posición retributiva, en cualquier otro centro de trabajo de la AEAT.

2. La AEAT estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro, sin perjuicio de que por la AEAT se promueva la dotación de una plaza en el centro de trabajo indicado por la trabajadora víctima de violencia de género.

3. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán la duración necesaria y suficiente. La AEAT tendrá la obligación de reservar, durante un período de seis meses, el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

4. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. La aplicación de lo establecido en el presente artículo queda condicionada a la acreditación suficiente por parte de la trabajadora afectada de la circunstancia que motiva la protección, garantizándose por parte de los órganos competentes de la AEAT la confidencialidad de los datos aportados.

CAPÍTULO VI
Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 20. Principios Generales

1. Con el fin de favorecer la movilidad voluntaria y la promoción profesional de los trabajadores, en el ámbito del Convenio se garantizará en la medida de lo posible la cobertura de los puestos de necesaria provisión por medio del reingreso, del traslado y de la promoción interna. De este modo, la incorporación como personal fijo en la AEAT se materializará desde el Grupo 5, salvo en aquellos casos en que se haya constatado la dificultad de la cobertura de puestos de los restantes grupos profesionales por medio de reingresos, traslados y ascensos. En ese supuesto, se precisará acuerdo de la CPVIE al respecto antes de que el órgano competente de la AEAT proceda a la convocatoria de las plazas en un proceso de nuevo ingreso sin previa oferta en los turnos de provisión interna.

2. Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la AEAT, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el orden seguidamente indicado, salvo alteración acordada por la CPVIE:

a) Reingreso de excedentes sin derecho a reserva de puesto y traslados.
b) Promoción profesional
c) Movilidad entre Administraciones Públicas.
d) Convocatoria de acceso libre.

Con carácter previo a las fases señaladas, las plazas vacantes a cubrir se ofertarán a los trabajadores que estuvieran afectados por un plan de ordenación de recursos humanos siempre que el citado plan lo tuviera previsto y conforme a los criterios allí establecidos.

3. A las disposiciones del presente capítulo le serán aplicables, en lo que proceda, el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, así como el Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

Artículo 21. Reingreso de trabajadores excedentes sin reserva de puesto

1. El trabajador que solicite su reingreso desde una situación de excedencia sin reserva de puesto tendrá derecho a ocupar una vacante cuya cobertura resulte necesaria y que corresponda con igual régimen de contratación, grupo profesional, posición retributiva y área funcional y especialidad, en su caso, del trabajador, siempre que la vacante no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en un proceso de promoción interna o de nuevo ingreso.

Si no existiera vacante de su grupo y posición retributiva y si la hubiera en los inmediatamente inferiores dentro de su área funcional y especialidad, en su caso, podrá optar por incorporarse a esta última plaza.

En este caso pasará a percibir las retribuciones propias del puesto de incorporación, manteniendo su opción a ocupar la primera vacante de cobertura necesaria que se produzca en la misma localidad correspondiente al grupo profesional, posición retributiva, área funcional y especialidad, en su caso, del puesto desde el que pasó a excedencia.

2. El reingreso del trabajador excedente sin derecho a reserva de puesto de trabajo se llevará a cabo mediante la participación en la convocatoria permanente y abierta de reingreso y traslado.

Artículo 22. Traslado.

1. Podrán solicitar el traslado voluntario a una plaza vacante de necesaria cobertura los trabajadores fijos en activo y aquellos que se encuentran en la situación de excedencia forzosa a que se refiere el artículo 52 apartados 1,2 y 3 del Convenio o en situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, pidiendo su incorporación a una plaza que no se encuentre comprendida entre las ofrecidas en un proceso de promoción interna o de nuevo ingreso. La petición del traslado podrá incluir, bien plazas que se correspondan con igual régimen de contratación, grupo profesional, posición retributiva y área funcional, en su caso, que la ocupada por el trabajador, bien plazas de un grupo profesional y/o posición retributiva inferiores perteneciente a su área funcional y especialidad, en su caso.

2. El traslado del trabajador fijo en activo o en situación de excedencia forzosa o excedencia voluntaria con reserva de puesto se llevará a cabo mediante la participación en la convocatoria permanente y abierta de reingreso y traslado.

3. Traslados excepcionales: Excepcionalmente y previo informe favorable de la CPVIE, se podrán conceder traslados voluntarios al margen del procedimiento establecido en los apartados anteriores cuando circunstancias de urgencia, fuerza mayor o graves motivos de salud, debidamente acreditados, así lo aconsejen.

Artículo 23. Convocatoria permanente de reingreso y traslado. Permutas

1. Existirá una convocatoria permanente y abierta de reingresos y traslados con resultas para las plazas vacantes que puedan ser cubiertas de manera inmediata y que no se hayan ofrecido en un proceso de promoción interna o de nuevo ingreso. Para poder participar en la convocatoria precisarán:

a) en el caso de los trabajadores que soliciten el reingreso, que haya transcurrido el tiempo de permanencia mínima exigible según el tipo de excedencia declarada.

b) en el caso de los trabajadores que soliciten el traslado, que lleven al menos dieciocho meses adscritos a la plaza de destino, excepto si se trata de trabajadores que hubiesen sido afectados por un traslado obligatorio. A éstos últimos, transcurrido un año desde el

traslado y durante los dos años inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad del traslado, sólo se les exigirá un año de permanencia en el puesto de destino cuando concurran solicitando una plaza del mismo grupo profesional, posición retributiva, área funcional y especialidad, en su caso, en la misma localidad, provincia o isla donde estaban destinados antes del traslado forzoso.

2. Las solicitudes que se presenten se dirigirán al Departamento de Recursos Humanos y Administración Económica de la AEAT y podrán incluir cuantas peticiones de puestos se desee. Las solicitudes, que deberá contener la identificación de los datos personales y profesionales del trabajador, tendrán vigencia durante todo el año natural, pudiendo desistir el trabajador de su petición, en todo o en parte, siempre que no se hubiera dictado la resolución del órgano competente aprobando el traslado. El desistimiento no impedirá la presentación de una nueva solicitud durante el mismo año natural.

3. En caso de existir dos o más solicitudes para una plaza vacante de necesaria cobertura, la adjudicación del traslado se realizará a favor del trabajador que cuente con mayor puntuación aplicando el baremo de méritos que corresponde fijar a la CPVIE con arreglo a los siguientes criterios: hasta un 30 por ciento de la puntuación máxima posible por méritos profesionales; hasta un 10 por ciento de la puntuación máxima posible por méritos académicos y/o formativos relacionados con el puesto; hasta un 60 por de la puntuación máxima posible por antigüedad. La fijación del baremo por parte de la CPVIE deberá tener en consideración los criterios de desempate en caso de puntuaciones iguales, pudiendo contemplar la concurrencia de circunstancias personales y familiares.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 de este artículo sobre el requisito de permanencia en el puesto de destino de los trabajadores afectados por un traslado obligatorio, durante los dos años siguientes al cumplimiento de un año de la efectividad del traslado obligatorio éstos adicionarán a la puntuación total obtenida aplicando el baremo de puntos que apruebe la CPVIE, un 50 por ciento de la puntuación máxima posible, siempre y cuando concurrieran a una plaza vacante de la misma localidad, provincia o isla donde estaban destinados antes del traslado forzoso.

4. En el seno de la CPVIE se constituirá una subcomisión de provisión de puestos que, integrada por un representante de cada una de las organizaciones sindicales e igual número de miembros designados por la Administración, tendrá como misión valorar los méritos de las solicitudes de los trabajadores, cuando proceda, y elevar al Departamento de Recursos Humanos y Administración Económica la propuesta de reingresos y traslados correspondiente a cada trimestre natural. A estos efectos, la subcomisión se reunirá en la primera quincena del primer mes de cada trimestre natural para valorar y formular la propuesta de adjudicación de destinos correspondiente a las solicitudes del trimestre natural anterior. La adopción de acuerdos en el seno de esta subcomisión se realizará en función de la representación de cada organización sindical en la CPVIE, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3.

La oposición de alguna de las partes integrantes de la subcomisión a la propuesta de adjudicación de destinos deberá ser motivada.

5. El órgano competente de la AEAT dictará la resolución por la que se apruebe la adjudicación de plazas propuesta por la subcomisión de la CPVIE, procediendo

seguidamente a su publicación en todos los centros de trabajo, iniciándose el cómputo de plazos para la incorporación al puesto adjudicado desde el día siguiente a la publicación.

Por necesidades del servicio la AEAT podrá, de forma motivada, suspender la ejecución del traslado de los trabajadores en activo por un tiempo máximo de tres meses. En aquellos casos en que se ejercite esta facultad, en la resolución por la que se apruebe la adjudicación de las plazas deberá recogerse dicha circunstancia, que deberá, asimismo, comunicarse a la CPVIE con carácter previo y sin perjuicio de la oportuna notificación al trabajador.

6. Los traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza. En el supuesto de que se hubiera optado a un puesto de un grupo o posición retributiva inferior, las retribuciones pasarán a ser las correspondientes al puesto al que se accede.

7. El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso, debiendo permanecer un mínimo de dieciocho meses desde la fecha de toma de posesión en el nuevo destino antes de poder solicitar un nuevo traslado, con la salvedad de lo dispuesto en el apartado 1 b). En el caso de adjudicación de un puesto a trabajadores en situación de excedencia forzosa o de excedencia voluntaria con reserva de puesto, la incorporación se producirá al finalizar dichas situaciones en la nueva plaza con arreglo a las disposiciones aplicables en cada caso.

8. Excepcionalmente, de acuerdo con la planificación global de recursos humanos, se podrán convocar, previo acuerdo de la CPVIE, concursos de traslados de carácter restringido en los que se determinen las vacantes a ofertar y los posibles candidatos en función de las localidades y las áreas de actividad.

9. La permuta se configura como una modalidad singular de traslado mediante la cual los trabajadores fijos podrán solicitar de forma conjunta, con indicación de sus datos profesionales, el intercambio de sus respectivos puestos de trabajo, siempre que reúnan las condiciones siguientes:

a) que cuenten con dieciocho meses de servicios en el puesto de trabajo en el que se encuentran destinados.

b) que los trabajadores estén vinculados a la AEAT con la misma modalidad contractual y que los puestos a permutar correspondan al mismo grupo profesional, posición retributiva, área funcional y especialidad exigible.

c) que a los trabajadores solicitantes de la permuta les falten, al menos, cinco años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social.

La autorización de la permuta corresponde al órgano competente de la AEAT, previo informe favorable de la Subcomisión de provisión de puestos de la CPVIE. La permuta tendrá también la consideración de traslado voluntario y no dará lugar a indemnización de ningún tipo, ni derecho a días de permiso o licencia para la incorporación al nuevo puesto.

Artículo 24. Promoción profesional vertical y horizontal

1. La AEAT convocará a partir de 2006 y durante cada año de vigencia del Convenio, como mínimo, el mismo número de plazas que se convoquen en el turno libre de las respectivas Ofertas de Empleo Público del personal laboral para la promoción cruzada vertical y horizontal, a Cuerpos y Especialidades de la AEAT. En el primer trimestre de cada año se realizará la programación de la oferta de promoción interna. Asimismo, durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, y con objeto de impulsar la profesionalización del personal que presta sus servicios en la AEAT, con el fin de cumplir con los planes estratégicos de la AEAT, ésta convocará anualmente un Concurso-Oposición para promoción interna a los Grupos 3 y 4 cuya planificación se acordará en CPVIE en el primer trimestre.

2. A las plazas indicadas en el apartado anterior se añadirá el número de las autorizadas para personal de nuevo ingreso en la Oferta de Empleo Público, según la distribución que determine la AEAT en base a las necesidades de los centros. No se ofertarán a promoción los puestos respecto de los que se aprecie la necesidad de no convocarlos en este turno por causas debidamente motivadas, requiriéndose acuerdo en la CPVIE a este respecto.

3. En este turno podrán participar los trabajadores fijos, excedentes forzosos comprendidos en el artículo 52, apartados 1, 2 y 3, y excedentes voluntarios con reserva de puesto de trabajo, que pertenezcan al grupo profesional inmediatamente inferior, así como los que estén encuadrados dentro del mismo grupo profesional con distinta categoría, sea cual sea el área funcional de adscripción del puesto. Los trabajadores deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos de titulación exigidos y la prestación de servicios, durante al menos dieciocho meses, en el puesto de trabajo de destino. En todo caso, se exigirá la superación de las correspondientes pruebas de selección, que versarán sobre conocimientos inherentes a las funciones propias de la actividad a realizar en los puestos objeto de convocatoria.

4. Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional podrán promocionar en este turno sin necesidad de contar con la titulación exigida, exceptuándose las plazas pertenecientes a los grupos profesionales 1 y 2, o cuando se trate de puestos de grupos profesionales inferiores cuyas funciones requieran estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

5. Corresponde a la CPVIE fijar los criterios generales que han de regir las pruebas selectivas de promoción, que se desarrollarán por el sistema de concurso-oposición, debiendo estar en lo que a baremos se refiere, a los mismos límites de puntuación establecidos para la convocatoria de traslados, graduando en méritos profesionales, de mayor a menor puntuación por unidad de tiempo contemplada, las circunstancias que seguidamente se indican:

a) coeficiente A: servicios en la misma área, mismo grupo e inferior posición retributiva en su caso.

b) coeficiente B: servicios en la misma área, mismo grupo e igual posición retributiva.

c) coeficiente C: servicios en la misma área y distinto grupo profesional.

d) coeficiente D: servicios en distinta área funcional y mismo grupo profesional.

e) coeficiente E: servicios en distinto grupo profesional y distinta área funcional.

Artículo 25. Movilidad entre Administraciones Públicas

Finalizado el turno de promoción profesional y con cargo a las plazas que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender peticiones de traslado formuladas por trabajadores del resto de la Administración General del Estado y de otras Administraciones Públicas. Para ello será requisito imprescindible que este tipo de traslados contemplen un régimen de reciprocidad para con el personal laboral de la AEAT. Los criterios de adjudicación de las plazas que puedan proveerse en este turno serán establecidos por la CPVIE, que habrá de fijar igualmente las condiciones de integración de los trabajadores afectados.

Artículo 26. Convocatoria de acceso libre y sistemas de selección

1. Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes, según los procedimientos previstos en las letras a), b) y c) del artículo 20.2, y cuya provisión se juzgue necesaria, se ofertarán al turno libre de acuerdo con lo previsto en la oferta de empleo público y con arreglo a las previsiones del presente Convenio.

En las Ofertas Públicas de Empleo se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por aspirantes con discapacidad igual o superior al 33%, siempre que superen las pruebas selectivas que en su momento se establezcan, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para corregir cualquier circunstancia que impida o dificulte la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

2. Los sistemas de selección serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición, y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, utilizándose de manera preferente el sistema de concurso-oposición.

Atendiendo a la naturaleza de las funciones de los puestos de trabajo a cubrir podrá recurrirse al sistema de concurso o de concurso-oposición, fijando el órgano la relación de méritos a valorar y la puntuación de los mismos previo informe de la CPVIE. En caso de utilizarse el sistema de concurso-oposición, será necesario superar la fase de oposición para poder optar a la valoración de los méritos correspondientes a la fase de concurso.

Las convocatorias de Oferta de Empleo Público junto a sus bases y programas, se publicarán en el Boletín Oficial del Estado, previo acuerdo en la CPVIE.

SIAT DIFUNDE

3. Los procesos de cobertura de puestos con personal fijo se llevarán a efecto mediante convocatoria pública, siguiendo, cuando se hubieren establecido, los criterios generales fijados por la CPVIE. En las convocatorias deberán constar los siguientes aspectos:

a) número, denominación y características de las plazas.
b) requisitos exigibles a los candidatos para participar en las pruebas.
c) sistema selectivo a utilizar
d) programa de oposición y/o baremo de méritos.
e) previsión temporal para el desarrollo de las pruebas.
f) composición del órgano de selección.

Artículo 27. Órganos de selección

1. El órgano de selección de las pruebas selectivas de personal laboral estará compuesto, por representantes de la AEAT, de los cuales uno actuará como Presidente y otro como Secretario, y, al menos, por un representante de cada una de las organizaciones sindicales representadas en la CPVIE, teniendo en cuenta a efectos de esta designación el ámbito territorial de la convocatoria. A estos efectos se entenderá de ámbito nacional la convocatoria en la que se incluyan puestos localizados en el ámbito territorial de dos o más provincias.

En todo caso, el número de representantes de la AEAT deberá superar, al menos, en uno al número de representantes de los trabajadores.

2. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o de las pruebas a realizar. Estos especialistas se incorporarán al órgano de selección con voz, pero sin voto.

3. Todos los miembros del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al de los puestos de trabajo convocados. En el supuesto de que fueran funcionarios, deberán pertenecer a un cuerpo, escala o especialidad de un grupo de titulación que sea equivalente o superior al de los puestos objeto de convocatoria.

4. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará al órgano administrativo convocante la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso. Dicha relación deberá ser ordenada de mayor a menor puntuación, procediendo el órgano administrativo a adjudicar las plazas atendiendo al citado orden de prelación de los aspirantes. En ningún caso el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.

Artículo 28. Período de prueba.

1. Los trabajadores de nuevo ingreso estarán sometidos a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de permanencia en situación de incapacidad temporal. La duración del período de prueba será de tres meses para los trabajadores encuadrados en el grupo profesional 1, dos meses para los trabajadores del grupo profesional 2, un mes

para los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales 3 y 4, y quince días laborables para los trabajadores del grupo profesional 5. Una vez transcurrido el período de prueba quedará automáticamente formalizada la relación contractual, computándose al trabajador ese período a todos los efectos.

2. Durante el período de prueba, tanto la AEAT como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin alegar causa alguna y sin preaviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. Los representantes de los trabajadores serán informados por la AEAT de la finalización de la relación laboral durante el período de prueba, haciendo mención expresa en esa comunicación de la parte que ha rescindido el vínculo contractual.

3. Se considerará nulo el pacto que establezca un período de prueba al trabajador cuando éste ya haya desempeñado las mismas funciones en la AEAT con anterioridad bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 29. Selección de personal temporal.

1. La AEAT seguirá los criterios contenidos en la Proposición no de Ley de 25 de marzo de 1998, sobre servicios a utilizar por los organismos públicos o dependientes de los mismos para dotarse de recursos humanos temporalmente, procediendo a cubrir las necesidades no permanentes de personal mediante la contratación temporal a través de la modalidad contractual más adecuada por la duración y carácter de las tareas a desempeñar, con arreglo al procedimiento y criterios de selección generales fijados para la Administración General del Estado.

2. Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato. Así, podrá recurrirse a los Servicios Públicos de Empleo siempre que las características de las tareas a desempeñar y el número limitado de plazas a cubrir así lo aconsejen. Corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo la preselección de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos por el órgano convocante, y al órgano de selección creado al efecto la selección final de los trabajadores.

3. Podrán también establecerse relaciones de candidatos para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo bien mediante convocatoria pública al efecto y, en todo caso, previa la autorización correspondiente.

4. Cuando se trate de la cobertura de un número significativo de plazas podrán utilizarse los procesos selectivos previstos para el personal laboral fijo, procediendo a una simplificación del procedimiento que posibilite una cobertura más ágil de las necesidades.

5. En el seno de la CPVIE se fijarán los criterios que orientarán la utilización de los diferentes sistemas, así como la vigencia de las relaciones de candidatos previstas en el apartado 3 del presente artículo y que en ningún caso podrán superar los tres años.

6. En aquellos casos en que la AEAT contrate temporalmente a un trabajador para sustituir a otro de plantilla cuyo contrato esté suspendido con derecho a reserva de

puesto, recurrirá a la figura de la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional o a la atribución de funciones de superior grupo profesional, según proceda, para cubrir dichos puestos con trabajadores fijos, suscribiendo el correspondiente contrato temporal de interinidad para cubrir el puesto del trabajador o trabajadores que pasen a realizar mediante movilidad funcional las labores de aquél que tiene el contrato suspendido.

7. La selección de personal temporal se llevará a cabo con la participación de representantes de los trabajadores en el órgano de selección que se constituya, correspondiendo su designación al Comité de Empresa o Delegados de Personal en los casos en que el ámbito territorial de la selección sea provincial, salvo en el caso previsto en el apartado 4 de este artículo, en que la designación la realizarán las organizaciones sindicales representadas en la CPVIE conforme a lo previsto en el artículo 27 del Convenio Colectivo.

CAPITULO VII
Trabajadores fijos discontinuos y a tiempo parcial

Artículo 30. Trabajadores fijos discontinuos

1. Régimen aplicable.

Los trabajadores fijos discontinuos se regirán por lo establecido en el presente Capítulo. En lo no previsto en el mismo, les será de aplicación lo establecido, con carácter general, en el presente Convenio, siempre que no sea contradictorio con las características de este tipo de contratación. En concreto, a estos trabajadores les será de aplicación el mismo régimen de incompatibilidades que al resto del personal laboral de la Agencia Tributaria, debiendo dar cumplimiento del mismo desde el primer día de prestación efectiva de servicios en cada campaña a la que sean llamados.

Los trabajadores fijos discontinuos prestarán servicios en el ámbito territorial al que venga referenciado su contrato de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de prestar servicios en otros ámbitos de manera voluntaria y en el supuesto de que no existan suficientes trabajadores fijos discontinuos en el nuevo ámbito territorial, de acuerdo con el procedimiento que establezca la Administración y la representación de sus trabajadores. La duración de las campañas, el número de trabajadores requeridos por cada una de ellas y la distribución por Delegación de dichos trabajadores será la establecida previamente a cada campaña por la Agencia Tributaria.

Los períodos de tiempo trabajados como fijos discontinuos se computarán a efectos de antigüedad como trabajadores de la Agencia Tributaria a todos los efectos.

2. Llamamiento de trabajadores.

Quienes presten servicios como trabajadores fijos discontinuos serán llamados a prestar servicios de acuerdo con las siguientes reglas:

- El llamamiento tendrá lugar en el ámbito territorial de la Delegación respectiva y para la categoría profesional que corresponda.
- El orden de llamamiento será el siguiente: En primer lugar, por el tiempo de prestación de servicios en la AEAT, teniéndose en cuenta a estos efectos la totalidad de los servicios prestados. En el caso de que el tiempo de prestación de servicios fuera el mismo, por orden de antigüedad en dicha prestación de servicios. En el caso de que tanto la prestación de servicios como la antigüedad fueran la misma, por orden de puntuación en el primer proceso selectivo en el que fueron contratados para prestar servicios en la Agencia Tributaria.
- En el caso de existir tipos de destinos distintos en el mismo ámbito territorial, o de turno de trabajo diferentes, los trabajadores elegirán entre los mismos de acuerdo con el orden de prelación antes indicado.

- El llamamiento se producirá con una antelación de al menos 15 días a la fecha de inicio de actividad, debiendo el trabajador comunicar en el plazo de 4 días posterior a la recepción del llamamiento su aceptación del mismo. La finalización de la campaña se comunicará al trabajador con una antelación de al menos 7 días.
- El llamamiento será comunicado a la representación de los trabajadores con la misma anticipación que los afectados.

En el supuesto de que el trabajador fijo discontinuo comunicase al ser llamado su voluntad de no incorporarse al trabajo, así como en el supuesto de que no comparezca en el trabajo en el lugar y hora indicados, se entenderá como baja voluntaria quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo y consecuentemente la relación laboral con la Administración. Igualmente, y en el caso de que el trabajador abandone el servicio antes de la comunicación de finalización de la campaña respectiva, se entenderá como baja voluntaria y quedará extinguido su contrato de trabajo.

La consideración de fijo discontinuo no se perderá en los supuestos de ejercicio de cargo público, ausencia por maternidad, enfermedad y demás supuestos de suspensión del contrato de trabajo debidamente acreditados. En estos casos, el trabajador mantendrá el derecho a ser llamado en la siguiente campaña, pudiendo ser objeto de sustitución en la campaña en cuestión por un trabajador con contrato de interinidad.

Los trabajadores fijos discontinuos tienen derecho a recibir de la Administración la formación necesaria al inicio de cada campaña para mantener actualizados sus conocimientos. Dicho período de formación se entenderá como de trabajo efectivo excepto para el cómputo del periodo mínimo que debe existir entre dos campañas. Asimismo, tendrán derecho a participar en los planes de formación y Acción social de la AEAT.

3. Retribuciones. Vacaciones y permisos.

Las retribuciones a percibir por los trabajadores fijos discontinuos serán proporcionales a los días trabajados. Igualmente, la duración de las vacaciones y otros permisos será proporcional al tiempo de servicios efectuados y se disfrutarán en los términos establecidos en el convenio y de la forma más adecuada a las características de esta contratación.

4. Conversión a tiempo completo. Promoción.

Corresponde a la CPVIE, en el ámbito del marco legal vigente, la fijación de los criterios y procedimientos por los que el personal fijo discontinuo pueda acceder a la condición de personal fijo a tiempo completo cuando exista la necesidad de cobertura de plazas vacantes correspondientes a su misma categoría profesional.

Asimismo, en el seno de la CPVIE se acordarán los criterios que han de regir la participación de estos trabajadores en los diferentes procesos de promoción.

Artículo 31. Trabajadores a tiempo parcial.

Sin perjuicio del régimen establecido con carácter general en el presente capítulo, la AEAT podrá recurrir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en aquellos casos en los que las necesidades existentes no puedan ser objeto de total cobertura mediante la modalidad regulada en el artículo 30 del presente Convenio.

CAPITULO VIII
Jornada y horarios

Artículo 32. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil seiscientas cuarenta y siete (1.647) horas en cómputo anual. La jornada semanal será, con carácter general, de 37,5 horas, distribuidas de lunes a viernes. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido, así como el correspondiente a los permisos retribuidos y al crédito horario para el ejercicio de labores sindicales y representativas.

Se establece un régimen de jornada de dedicación especial, fijada en 40 horas semanales, para aquellos puestos de trabajo de vigilancia y mantenimiento que exijan la presencia continua de trabajadores durante las 24 horas del día, pudiendo organizarse turnos de trabajo siempre que ello fuera necesario.

La determinación de los puestos que en los distintos centros de trabajo estén afectados por este tipo de jornada será objeto de negociación en la CPVIE y quedarán singularmente identificados en la Relación de Puestos de Trabajo cuando ésta se apruebe. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera, la cobertura ordinaria de las vacantes de necesaria provisión de los puestos de dedicación especial se articulará a través de los procedimientos de provisión regulados en el capítulo VI del Convenio Colectivo

Artículo 33. Calendario laboral.

La distribución anual de la jornada, así como la fijación diaria y semanal de horarios y el régimen de flexibilidad horaria aplicables con carácter general estará en función del puesto de trabajo y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe, previa negociación con las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de la AEAT y dentro de la Mesa de Calendario Laboral, con arreglo a lo establecido en artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 10 de marzo de 2003 o disposición que la sustituya. El calendario laboral continuará vigente en tanto no se apruebe uno nuevo sustitutorio.

Además de en los puestos de dedicación especial, se establecerán horarios especiales en aquellos otros que hayan de desempeñarse en régimen de nocturnidad, turnicidad, especial disponibilidad, prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, o en cualquier otro horario distinto al general que resulte necesario para cubrir las singulares condiciones de trabajo en determinados centros.

La determinación de los horarios especiales y las plazas sujetas a los mismos serán objeto de negociación en la CPVIE y quedarán singularmente identificados en la Relación de Puestos de Trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera, la cobertura ordinaria de las vacantes de necesaria provisión de los puestos con horario

especial se articulará a través de los procedimientos de provisión regulados en el capítulo VI del Convenio Colectivo.

A efectos de lo señalado en el párrafo anterior se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, y trabajo a turnos el que implica para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad que se juzguen apropiados. Corresponde a los órganos de la AEAT velar por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar a la unidad de personal donde preste sus servicios, una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de cinco horas diarias, a realizar preferentemente en el horario comprendido entre las 9:00 y las 14:00 horas, pasando a percibir un 75 por 100 del total de retribuciones del puesto, excluidas aquellas que estén directamente asociadas a las particulares condiciones de jornada u horario. En caso de denegación de la solicitud, ésta se realizará mediante resolución motivada, informándose a la CPVIE.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador se reintegrará a la jornada ordinaria, con la regularización de retribuciones correspondiente, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en una hora, o entre un tercio y un máximo de la mitad de aquella, con la reducción proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del 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. A estos efectos tendrán la consideración de familiar la persona que constituya con el trabajador o trabajadora una pareja conviviente de hecho y que esté inscrita como tal en el registro correspondiente o, resulte probado a través de cualquier medio admisible en derecho.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la AEAT podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio justificadas

En todo caso, y a los efectos previstos en el presente artículo, se estará a lo que dispone el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y demás disposiciones concordantes, así como en los acuerdos que se adopten para la aprobación del calendario laboral. De igual manera se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de

la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo, sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo, para proceder a la modificación de la jornada y horario de trabajo.

Artículo 34. Adaptación de horario de las trabajadoras víctimas de violencia de género

De acuerdo con las previsiones del artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de la jornada de trabajo de hasta dos tercios, sin reducción proporcional de las retribuciones, previa acreditación de la orden de protección dictada en su favor por un juez o, en su defecto, y en tanto se dicta la orden de protección, mediante el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género. En el caso de que el informe citado no se hubiese aún emitido, de forma provisional y hasta la emisión del mismo, bastará con la denuncia ante el juzgado o cualquier otro informe probatorio de los hechos constitutivos de violencia de género.

De manera alternativa, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reordenación temporal de su horario de trabajo, permitiendo su adaptación dentro del horario de actividad del centro de trabajo en que preste servicios.

El ejercicio de estos derechos será posible mientras la trabajadora esté amparada por la orden de protección citada. Desaparecida la situación que dio origen a su ejercicio, la trabajadora deberá comunicarlo al órgano de gestión de recursos humanos correspondiente con el fin de reintegrarse a su jornada u horario anteriores, para lo que dispondrá del plazo comprendido entre un mes y tres meses.

Artículo 35. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este Convenio tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las 10:00 y las 12:30 horas.

Artículo 36. Jornada de verano

En el período que disponga el calendario laboral de la AEAT será aplicable una jornada reducida de verano, dirigida a la ampliación de las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral, a razón de seis horas y media, a desarrollar, con carácter general, entre las 8:00 y las 15:00 horas, de lunes a viernes, siendo objeto de la adecuación correspondiente para aquellos trabajadores que estén sujetos a jornadas de dedicación especial y/o a horarios especiales. La reducción de jornada en cómputo anual se recuperará en la forma que establezca el propio calendario laboral.

Artículo 37. Jornada y horario durante las festividades tradicionales de ámbito local

Con ocasión de las fiestas tradicionales de cada ámbito local los órganos competentes de la AEAT acordarán la jornada y horarios a realizar en cada centro de trabajo durante las festividades tradicionales del ámbito local correspondiente, no pudiendo superar un máximo de cinco días al año en la misma localidad. Dichas jornadas y horarios podrán establecerse siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y la reducción que representen será recuperada en los términos establecidos en el calendario laboral.

Artículo 38. Comunicación de las ausencias

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal por causa de enfermedad, incapacidad temporal u otras causas, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa que será, cuando proceda, justificada a éste, quien, en su caso, validará administrativamente la justificación de la ausencia.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los responsables de las unidades administrativas de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad establecida en la normativa de Seguridad Social.

Artículo 39. Absentismo.

La AEAT potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas que lo originan y adoptando, en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción. La AEAT informara a la CPVIE de las iniciativas y medidas que se adopten para reducir el absentismo laboral.

Si perjuicio de las medidas de orden disciplinario que pudieran corresponder conforme a lo dispuesto en el capítulo XVI del Convenio, se procederá al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal funcionario, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, comunicándose tal descuento al trabajador afectado.

Artículo 40. Horas extraordinarias

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 37,5 horas semanales o, en su caso, las que excedan de la jornada de 40 horas semanales que corresponde a los puestos de dedicación especial.

2. Las horas extraordinarias se compensarán, a opción del trabajador, con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será de dos horas y media, o mediante retribución en metálico conforme a lo establecido en el artículo 68 del Convenio.

En caso de compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. En ningún caso las mismas podrán exceder de sesenta horas anuales, salvo en el caso de concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral, con indicación de las fechas y tramo horario de realización. Trimestralmente la AEAT informará a la CPVIE sobre la realización de las horas extraordinarias.

CAPITULO IX
Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 41. Vacaciones.

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicios o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se determine otra cosa.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: veintitrés días hábiles
Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles
Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles
Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

3. A efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del trabajador, tales como incapacidad temporal, accidente o maternidad así como por el disfrute de los permisos a los que se refiere el artículo 43 del presente Convenio se computarán como de servicios efectivos.

4. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de suspensión del contrato por maternidad, dentro del año natural o hasta el quince de enero del año siguiente.

5. En el caso de incapacidad temporal sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones anuales éstas quedarán interrumpidas y podrán disfrutarse, terminada dicha incapacidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

6.El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.

7. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente motivado. La denegación

SIAT DIFUNDE

deberá comunicarse, en la forma prevista, en el plazo máximo de siete días desde la solicitud efectuada por el trabajador. Si en el plazo señalado no se hubiese comunicado la denegación en la forma prevista, se entenderán concedidas las vacaciones en el periodo solicitado por el trabajador.

En caso de discrepancia entre trabajadores de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios.

8. La AEAT regulará el procedimiento de solicitud para la concesión de las vacaciones, oída previamente la CPVIE. Podrán establecerse, de acuerdo con la CPVIE, determinadas preferencias para escoger el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces de ser ejercitadas, a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares.

9. En relación con los criterios a aplicar en las actuaciones en materia de vacaciones se estará a lo dispuesto en las disposiciones de la AEAT para la aplicación del Calendario Laboral.

Artículo 42. Licencias.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en el órgano competente. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social aplicable.

Artículo 43. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

A estos efectos, el disfrute de este permiso podrá realizarse en cualquier momento siempre y cuando la fecha de contracción del matrimonio esté incluida dentro del periodo de permiso y el disfrute se realice de forma ininterrumpida.

SIAT DIFUNDE

b) Tres días hábiles por el nacimiento, acogida o adopción de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo del permiso será de cinco días hábiles.

En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, cuando el mismo se produzca en la misma localidad que la del domicilio del trabajador pero el enterramiento o incineración tenga lugar en localidad distinta, el plazo del permiso será, igualmente, de cinco días hábiles.

Asimismo, para el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad que las que corresponden al cónyuge. A estos efectos, la acreditación se efectuara mediante aportación de certificado del registro de uniones de hecho de la localidad o comunidad autónoma correspondiente y, en caso de que no exista dicho registro en ese ámbito territorial, mediante declaración jurada al efecto a la que se acompañará certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento competente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido

indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

En caso de parto múltiple este permiso se amplía en media hora más.

h) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del órgano competente y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

i) Los días 24 y 31 de diciembre. Si los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con días festivos o no laborables, el personal podrá disfrutar hasta el quince de enero del año siguiente de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares.

CAPITULO X
Formación

Artículo 44. Principios generales.

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la propia Administración o las organizaciones sindicales. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de los representantes de los trabajadores.

En la medida de lo posible se aplicarán criterios de descentralización en la impartición de la formación.

2. Con el objeto de favorecer la integración de las personas con discapacidad, entre los criterios de valoración que se establezcan para la participación en los cursos de formación de los trabajadores, en el ámbito del presente Convenio, se incluirá el de estar afectado por una discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento. En esta línea, la AEAT realizará las adaptaciones y ajustes necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los procesos formativos, en los términos previstos en el RD 2271/2004, de 3 de diciembre.

Artículo 45. Planes de formación.

1. La AEAT, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, y en el marco de los Acuerdos de Formación vigentes, desarrollará un plan de formación que se negociará con las organizaciones sindicales en el seno de la Comisión de Seguimiento de los Acuerdos de Formación correspondientes, con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías según las necesidades de la AEAT.

Asimismo, la AEAT directamente o en régimen de concierto con los Centros Oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional y obtención de titulaciones para la adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo o categorías profesionales, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del empleado público en su empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de la misma. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se entenderá como de trabajo efectivo.

2. En el seno de la Comisión de seguimiento de los Acuerdos de Formación se llevará a cabo, entre otras, la planificación y elaboración del calendario, en su caso, de los cursos de reconversión y capacitación profesionales, así como la determinación de las

exigencias académicas o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

Artículo 46. Tiempos para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por la AEAT u organizaciones sindicales para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos. La AEAT determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

Artículo 47. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a pruebas selectivas en la Administración Pública durante el día de su celebración y el tiempo necesario para su desplazamiento en su caso.

b) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.

c) Permisos, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

d) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.

CAPITULO XI
Incompatibilidades

Artículo 48. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal incluido en el ámbito del presente Convenio, las normas contenidas en la ley 53/1984 de 26 de Diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas así como en el Real Decreto 598/1985 de 30 de Abril sobre Incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, organismos y empresas dependientes.

A estos efectos, los trabajadores que accedan, en el ámbito de este Convenio, por promoción profesional o convocatoria de acceso libre a una categoría profesional de distinto grupo profesional o, en su caso, posición retributiva a la que vinieran desempeñando, habrán de optar por una de ellas en el momento de la formalización del correspondiente contrato de trabajo.

Realizada la opción del trabajador por una de las categorías profesionales, el trabajador pasará respecto de la que no ha ejercido la opción a la situación de excedencia voluntaria, en las condiciones previstas en el artículo 50 del presente Convenio.

CAPITULO XII
Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 49. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes supuestos:

a) Por maternidad de la mujer trabajadora, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Cuando la adopción o el acogimiento corresponda a dos progenitores y ambos trabajen, el periodo de suspensión se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultanea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los limites señalados.

En los casos de disfrute simultaneo de los periodos a que se refieren los apartados anteriores, la suma de los mismos no podrá exceder de dieciséis semanas previstas en los mismos o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del progenitor o progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en los apartados anteriores, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En orden a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar se reconoce el derecho al disfrute de este período a tiempo parcial, en las condiciones que, para el personal al servicio de las Administraciones Públicas se establece en el RD 180/2004 por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial del período de maternidad.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional. Si, existiendo sentencia condenatoria firme de privación de libertad, restara por cumplir parte de la pena, la suspensión del contrato pasará a serlo sin reserva de puesto de trabajo.

c) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

d) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de prácticas, establecido legal o convencionalmente, que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

e) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser victima de la violencia de género. La duración de la suspensión en este supuesto será inicialmente de seis meses, pudiendo ser ampliada hasta un máximo de dieciocho meses mediante prórrogas sucesivas de tres meses cuando así se acuerde por el órgano judicial competente para hacer efectivo el derecho a la protección de la victima.

Artículo 50. Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la AEAT La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la AEAT. deberá emitirse en el plazo de un mes y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

Pasarán a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un período mínimo de un año, los trabajadores que, finalizada la situación de suspensión por privación de libertad o suspensión por pena o sanción disciplinaria, previstas en el artículo 49, no se incorporaran a su puesto de trabajo o, en su caso, no solicitaran el reingreso en el plazo de un mes.

b) Para el cuidado de hijos y familiares:

1. Excedencia voluntaria para cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción o acogimiento.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la AEAT podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Este derecho se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial, en los términos previstos en la Ley 40/2003 de protección a las familias numerosas. Transcurrido este plazo, la reserva lo será en un puesto del mismo área funcional, grupo profesional, posición retributiva y especialidad, en su caso, en la misma localidad.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

SIAT DIFUNDE

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge o conviviente acreditado, así como para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la AEAT podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Los trabajadores tendrán derecho a reingresar en la misma localidad, en un puesto del mismo área funcional, grupo profesional, posición retributiva y, en su caso, especialidad.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades

Quedará en esta situación el trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio Colectivo, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

A estos efectos, quedarán en esta situación y respecto de aquélla categoría profesional por la que no hayan ejercitado la opción, los trabajadores que, por promoción profesional o convocatoria de acceso libre hayan accedido a otra categoría profesional dentro del ámbito del presente Convenio, en los términos previstos en el artículo 48.

d) Por agrupación familiar

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

Artículo 51. Efectos de la situación de excedencia voluntaria

A los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos y por cuidado de familiares les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad, promoción profesional y para el cómputo del período exigible para poder solicitar la excedencia voluntaria por interés particular. Tendrán derecho, así

mismo, a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En el resto de casos de excedencia voluntaria el tiempo de permanencia en la misma no será computable a efectos de antigüedad y de promoción profesional.

En ningún caso la situación de excedencia voluntaria producirá el devengo de derechos económicos por parte de los trabajadores.

Artículo 52. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, se concederá en caso de designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibiliten la asistencia al trabajo. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir del cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

2. Se encontrará en situación de excedencia forzosa el trabajador que sea nombrado alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local, o que se incorpore con nombramiento como personal eventual, en el ámbito de los Departamentos Ministeriales o de las Secretarías de Estado. Dentro del mes siguiente al cese, el personal afectado deberá reincorporarse al trabajo, dando lugar, en caso de no solicitar el reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

3. La prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional determinará el pase a la situación de excedencia forzosa. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la actuación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

4. Se encontrará en esta situación el trabajador que solicite el reingreso una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no le sea concedido en el plazo de seis meses. Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, complemento de armonización retributiva, pagas extraordinarias y las retribuciones de carácter personal que, en su caso, les correspondan.

5. Sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia haya condenado a pena de inhabilitación, los trabajadores que, habiéndose encontrado en situación de privación de libertad y una vez cumplida la condena correspondiente, soliciten el reingreso, pasarán a la situación de excedencia forzosa si éste no se les concede en el plazo de seis meses desde la solicitud.

Los trabajadores en esta situación que soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, complemento de

armonización retributiva, pagas extraordinarias y las retribuciones de carácter personal que, en su caso, les correspondan.

En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso, con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se le concediera el tercer grado penitenciario, quedará sin efecto la misma y el trabajador permanecerá en situación de suspensión sin reserva de puesto de trabajo.

Artículo 53. Efectos de la situación de excedencia forzosa

Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

El tiempo de permanencia en situación de excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo a efectos de antigüedad y de promoción profesional en los supuestos a los que se refieren los apartados 1, 2 y 3 del artículo anterior. En los restantes casos, el tiempo de vigencia de la situación de excedencia forzosa computará a efectos de antigüedad y de promoción profesional desde la fecha de efectividad de la misma.

Artículo 54. Extinción del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En los supuestos de despidos disciplinarios declarados improcedentes por razones de fondo, el trabajador podrá optar entre la readmisión o la indemnización correspondiente

Artículo 55. Jubilación.

1. En consonancia con las disposiciones vigentes en materia de jubilación para los funcionarios de la Administración General del Estado, la extinción del contrato por jubilación se producirá con carácter general al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de la posibilidad de permanecer en activo, previa solicitud, hasta cumplir el trabajador los setenta años, edad en la que se producirá de forma obligatoria la jubilación. Cuando el trabajador no cuente con el período mínimo de carencia para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, en cuyo caso, podrá permanecer en activo tras cumplir setenta años, produciéndose la jubilación obligatoria al completar tal período de carencia.

SIAT DIFUNDE

La edad obligatoria de jubilación será objeto de modificación durante la vigencia del presente Convenio si se produjeran cambios normativos en dicha materia respecto al personal funcionario, con el fin de mantener la adecuación a la política de empleo que se lleve a cabo en el ámbito de la Administración General del Estado. Asimismo, se incorporará al presente Convenio cualquier regulación que, en materia de jubilación, se produzca en el ámbito del personal laboral de la Administración General del Estado.

Con dos meses de antelación al cumplimiento por el trabajador de los 65 años de edad, éste deberá comunicar al Departamento de Recursos Humanos y Administración Económica de la Agencia Tributaria su voluntad de continuar en activo. De igual manera, cuando permanezca en activo después del cumplimiento de 65 años y opte por extinguir el contrato de trabajo antes de cumplir los 70 años, deberá comunicar a dicha Unidad la fecha en la que decida hacer efectivo el cese con la misma antelación de dos meses.

2. Cumplidos los sesenta años de edad, el trabajador podrá extinguir el contrato de trabajo por jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos al efecto en la legislación vigente de Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de junio, debiendo cursar la correspondiente solicitud al Departamento de Recursos Humanos y Administración Económica con seis meses de antelación a la fecha de cumplimiento de dicha edad.

De acuerdo con las limitaciones de las Leyes de Presupuestos y la normativa vigente, la AEAT sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación anticipada en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador.

CAPITULO XIII
Salud laboral

Artículo 56. Principios generales.

La materia objeto del presente Capítulo se regirá por lo establecido en el presente Convenio, la normativa vigente en cada momento así como por los acuerdos que, en el ámbito de la AEAT, se adopten sobre la misma.

Como objetivo fundamental se persigue la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio así como el desarrollo de las actividades necesarias encaminadas a la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Artículo 57. Salud laboral. Principios generales.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo. Correlativamente existe el deber, por parte de la AEAT, de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. Para dar cumplimiento al deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, la AEAT, en el marco de sus responsabilidades, llevará a cabo la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los empleados Públicos, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3. En la aplicación de las medidas que integran el deber de prevención, la AEAT observará los principios generales siguientes:

a) Evitar los riesgos
b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
c) Combatir los riesgos en su origen
d) Adaptar el trabajo a la persona
e) Tener en cuenta la evolución de la técnica
f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
g) Planificar la prevención

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Artículo 58. Órganos específicos de participación.

1. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones especificas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos unitarios de representación, y tendrán las competencias y facultades, garantías y deberes que se establecen en la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La AEAT deberá proporcionar a los Delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación, que será facilitada a través de medios propios o concertados con organismos o entidades especializadas en la materia, deberá adaptarse a la evolución de los riesgos existentes y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

En todo caso, se considera tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el que corresponde a las reuniones del Comité de seguridad y salud, las reuniones convocadas por la AEAT en esta materia, el tiempo destinado a visitar los centros y el tiempo dedicado a la formación.

2. Comités de Seguridad y Salud.

Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los ámbitos territoriales de los órganos de representación unitaria, y estará compuesta en la parte social por miembros del Comité de Empresa/Delegados de Personal y de los órganos representativos del personal funcionario.

Sus competencias, facultades y régimen de funcionamiento se ajustará a lo previsto en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Mesa de Salud Laboral de la AEAT.

La participación en la elaboración de políticas en materia de Seguridad y Salud Laboral, se llevará a cabo en la Mesa de Salud laboral de la A.E.A.T., de alcance general y composición paritaria. Este órgano, contará con una comisión permanente ejecutiva encargada de poner en práctica los acuerdos alcanzados por aquella y coordinar las acciones de los Comités de Seguridad y Salud del ámbito provincial.

Artículo 59. Medios y equipos de protección personal.

1. Se facilitará por la AEAT vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, así como a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo, las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo

2. En el caso de que la AEAT estimase que en algún Centro de Trabajo se requiere vestir de uniforme a los trabajadores, la obligación de proporcionar dichos uniformes corresponde a la AEAT.

A estos efectos, la AEAT proporcionará, cada dos años, un uniforme para invierno y otro para verano, salvo el primer año de incorporación al servicio en el que se entregarán dos uniformes de invierno y dos de verano.

Artículo 60. Movilidad funcional por incapacidad laboral.

En el caso de declaración de invalidez permanente total, la AEAT procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

El trabajador deberá ejercitar dicho derecho mediante la presentación de la correspondiente solicitud, ante el órgano competente de la AEAT, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad permanente total.

Ejercitado el derecho y suscrito el nuevo contrato de trabajo, el trabajador deberá proceder a comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social la realización del nuevo trabajo retribuido en virtud del Real Decreto 1071/1984 de 23 de mayo.

En el caso de que el trabajador no ejercitara el derecho en la forma y plazo previsto en el párrafo anterior, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61. Otras formas de movilidad.

1. Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la AEAT, previo informe del Servicio de Prevención de la AEAT, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional o, en su caso, posición retributiva. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación

profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la AEAT. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la AEAT previo informe de la CPVIE. La decisión que se adopte se comunicará a los representantes de los trabajadores.

2. Por razones objetivas: La AEAT podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge o pareja de hecho acreditada o hijos a cargo del trabajador. En el caso del trabajador se requerirá el previo informe del Servicio de Prevención de la AEAT. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la AEAT previo informe favorable de la CPVIE. La decisión que se adopte se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Artículo 62. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención de la AEAT.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación con informe médico validado por la AEAT.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La AEAT deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 63. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

La AEAT, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En la contratación de cualquier servicio se exigirá a las empresas contratistas el cumplimiento de lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 171/2004.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al centro, y éste recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

CAPITULO XIV
Acción Social

Artículo 64. Acción social.

1. La AEAT abordará la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal dependiente de la misma en el que se contemplen una serie de objetivos específicos en distintas áreas de actuación, incluyendo las señaladas en el Plan General de Acción Social, tendente a la consecución del bienestar del trabajador dentro de su medio socio-laboral.

2. A tal fin se gestionará la consecución de los recursos económicos necesarios que permitan llevar a cabo una serie de acciones concretas, que se priorizarán en función de los recursos presupuestarios de que realmente se disponga. A estos efectos, la AEAT contará con el porcentaje de masa salarial global que le corresponda en función de las retribuciones de sus efectivos.

3. La participación en la elaboración de políticas en materia de Acción Social, se llevará a cabo en el seno de la Comisión Paritaria de Acción Social constituida en la AEAT.

CAPITULO XV
Estructura salarial

Artículo 65. Estructura salarial

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. La estructura salarial regulada en el presente Convenio Colectivo se establece tomando en consideración la adecuación del personal laboral a las exigencias funcionales de la Agencia Tributaria derivadas del plan estratégico de actuación para los próximos años, y que imponen un mayor grado de eficacia y eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, la implicación del conjunto de trabajadores en los nuevos objetivos estratégicos, y un nuevo equilibrio salarial entre personal funcionario y personal laboral.

Sobre la base de dichos principios se establece la tabla salarial de referencia que se incluye en el Anexo III, que refleja, en valores 2005, las retribuciones básicas que corresponderán a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio en el ejercicio 2008, y cuyos valores serán actualizados en cada uno de los años de vigencia inicial del Convenio por la Comisión Negociadora, repercutiendo sobre los mismos el porcentaje de crecimiento salarial general del personal al servicio de la Administración General del Estado.

3. Sin perjuicio de la nueva tipología de retribuciones complementarias que se establezca para los años 2006, 2007 y 2008 en virtud de lo previsto en la Disposición Adicional Sexta, la estructura salarial para el año 2005 queda integrada por los siguientes conceptos retributivos:

A) Retribuciones básicas
   1. Salario base
   2. Complemento de armonización retributiva
   3. Pagas extraordinarias

B) Retribuciones de carácter personal:
   1. Antigüedad
   2. Complemento personal de antigüedad
   3. Complemento personal de clasificación
   4. Complemento personal de integración
   5. Complemento personal transitorio
   6. Complemento personal no absorbible

C) Complementos de puesto de trabajo
   1. Nocturnidad
   2. Turnicidad
   3. Especial dedicación
   4. Especial de disponibilidad horaria
   5. Especial Disponibilidad
   6. Residencia

7. Especial Responsabilidad

D) Complementos de cantidad-calidad
   1. Horas extraordinarias
   2. Complemento de productividad

4. En los ejercicios 2006, 2007 y 2008, el importe del salario base, del complemento de armonización retributiva y de las pagas extraordinarias, excluidos los componentes de antigüedad de las mismas, será incrementado, con efectos de 1 de enero de cada año, con el porcentaje que represente la suma del índice de crecimiento salarial general para los trabajadores de la Administración General del Estado y el porcentaje adicional que represente la aplicación parcial de la tabla salarial de referencia.

A esos efectos, el cálculo del porcentaje adicional de aplicación parcial de la tabla de referencia se practicará aplicando la fórmula [(C-B)/D]*100/A, donde:

A = retribuciones básicas correspondientes al año anterior.

B = retribuciones básicas correspondientes al año anterior, actualizadas con el incremento general de retribuciones de los trabajadores al servicio de la Administración General del Estado.

C = valores correspondientes a la categoría en la tabla salarial de referencia actualizada con el incremento general de retribuciones de los trabajadores al servicio de la Administración General del Estado.

D = número de ejercicios de aplicación parcial de la tabla salarial de referencia que restan hasta 2008.

5. Durante el mismo período, el complemento de antigüedad, el complemento personal de antigüedad, el complemento personal de clasificación, el complemento personal de integración y el valor de las horas extraordinarias, se actualizarán anualmente con el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos de la Administración General del Estado.

6. Transcurrido el año 2008, en tanto no se produzca la denuncia del Convenio, y durante los años en que mantenga su vigencia, el salario base, el complemento de armonización retributiva, las pagas extraordinarias, así como los conceptos retributivos a que se refiere el apartado anterior, se actualizarán cada año con el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos de la Administración General del Estado.

Artículo 66. Retribuciones básicas

1. Salario base

Constituye la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo para cada grupo profesional, percibiéndose en doce mensualidades y cuya cuantía correspondiente al año 2005 aparece determinada en el Anexo III de este Convenio.

2. Complemento de armonización retributiva

Constituye la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo para cada categoría profesional, que obedece al propósito del nuevo equilibrio salarial a alcanzar durante la vigencia del Convenio, según lo establecido en el apartado 2 del artículo anterior, y a la diferente ponderación que, dentro de un mismo grupo profesional, presentan algunos de los factores intervinientes en el sistema de clasificación profesional. El complemento se percibirá en doce mensualidades, siendo los importes del año 2005 los reflejados en el Anexo III.

3. Pagas extraordinarias

Los trabajadores acogidos a este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, complemento de armonización retributiva, antigüedad y complemento personal de antigüedad.

Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre, entendiéndose a esos efectos que la del mes de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, y la correspondiente al mes de diciembre, el período de servicios comprendido entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados durante el semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo. No obstante, cuando existan fracciones de mes en cada semestre y la suma de dichas fracciones no completen 30 días, para la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria se tendrá en cuenta una única fracción de mes.

Artículo 67. Retribuciones de carácter personal

1. Antigüedad

Este complemento está constituido por una cantidad fija de 24,86 euros mensuales, que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Para fijar el cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del reconocimiento del último vencimiento del complemento de antigüedad perfeccionado .

A efectos de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados por los trabajadores en el ámbito de la Administración General del Estado como funcionario de carrera, interino y en prácticas, personal eventual, contratado laboral fijo, contratado laboral fijo discontinuo, contratado laboral temporal o contratado administrativo.

Para proceder al reconocimiento de tales servicios, los trabajadores deberán cursar la correspondiente solicitud al Departamento de Recursos Humanos y Administración Económica, acompañando el correspondiente certificado acreditativo de la relación

laboral cuyo reconocimiento pretenden, que deberá ser expedido por la Dirección General de la Función Pública cuando se trate de servicios como funcionario de los Cuerpos Generales de la Administración General del Estado, o por las Unidades de Personal en el resto de casos.

Cuando en aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior proceda un nuevo cómputo de la antigüedad de un trabajador, el importe de los trienios correspondientes a los períodos completados se percibirá con efectos del día primero del mes en que se curse la solicitud de reconocimiento del tiempo de servicios, salvo en el caso de solicitudes presentadas durante los tres meses siguientes a la fecha de publicación del Convenio Colectivo, en cuyo caso deberán retrotraerse sus efectos hasta el 1 de enero de 2005.

2. Complemento personal de antigüedad

Sin perjuicio de la actualización correspondiente a 2005 en virtud de lo dispuesto en el artículo 65.4, dicho complemento está constituido por el importe que, por este mismo concepto, y con arreglo a lo establecido en el artículo 67.2 del anterior Convenio Colectivo, viniera percibiendo el trabajador hasta el 31 de diciembre de 2004.

3. Complemento personal de clasificación

Sin perjuicio del incremento correspondiente a 2005 en virtud de lo dispuesto en el artículo 65.4, y en el presente artículo, el complemento personal de clasificación está constituido por el importe que, por este mismo concepto, y con arreglo a lo establecido en el artículo 66 del III Convenio Colectivo, acreditaran los trabajadores el 31 de diciembre de 2004, retribuyendo de forma actualizada la cuantía que, en términos anuales y conforme a la fórmula de cálculo establecida al efecto, correspondió a los trabajadores por la aplicación del sistema retributivo introducido en 1998.

La cuantía anual resultante se percibirá en doce mensualidades del mismo importe, y será absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado, así como con los derivados de los cambios de puesto de trabajo cuando impliquen ascenso de grupo profesional o, dentro del mismo grupo profesional, cuando impliquen el cambio a una categoría de posición retributiva superior.

Las minoraciones antes indicadas se practicarán, por la diferencia que corresponda, una vez llevadas a efecto las absorciones previstas.

4. Complemento personal de integración

Sin perjuicio del incremento correspondiente a 2005 en virtud de lo dispuesto en el artículo 65.4 y en presente artículo, el complemento personal de integración está constituido por el importe que, por este mismo concepto, y con arreglo a lo establecido en la Disposición Adicional Sexta del III Convenio Colectivo, acreditaran los trabajadores el 31 de diciembre de 2004, retribuyendo de forma actualizada la cuantía que, en términos anuales y conforme a la fórmula de cálculo establecida al efecto, correspondió a los trabajadores de artes gráficas que se integraron en su ámbito de aplicación con efectos de 1 de enero de 2000.

SIAT DIFUNDE

La cuantía anual resultante se percibirá en doce mensualidades del mismo importe, y será absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado, así como con los derivados de los cambios de puesto de trabajo cuando impliquen ascenso de grupo profesional o, dentro del mismo grupo profesional, cuando impliquen el cambio a una categoría de posición retributiva superior.

Las minoraciones antes indicadas se practicarán, por la diferencia que corresponda, una vez llevadas a efecto las absorciones previstas.

5. Complemento Personal Transitorio.

Está constituido por el importe que, por este mismo concepto, y con arreglo a lo establecido en el artículo 68 del III Convenio Colectivo, acreditaran los trabajadores el 31 de diciembre de 2004, retribuyendo de forma actualizada la cuantía que, en su momento, hubieran pasado a percibir como consecuencia de la existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador, de la aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral, o de cambios estructurales que hubieran implicado la integración de Convenios Colectivos.

Operará la compensación y absorción previstas en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones personales que representa este complemento, por todas las mejoras retributivas, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Incremento de retribuciones derivadas de la negociación o de la revisión salarial del Convenio Colectivo: absorción del 50 % del incremento correspondiente a las retribuciones básicas de la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos como límite de crecimiento de la masa salarial.

b) Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para los empleados públicos de la Administración General del Estado: absorción del 50 % del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a las retribuciones básicas de la categoría a que pertenece el trabajador, y absorción de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

c) Incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría o grupo profesional, reconocimiento de nuevos complementos de puesto de trabajo y establecimiento de nuevos conceptos retributivos fijos y periódicos, con excepción de los vinculados con la realización del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual: absorción del 100% del incremento.

6. Complemento personal no absorbible.

Está constituido por el importe que, por este mismo concepto, y con arreglo a lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda y Anexo III del III Convenio Colectivo, acreditaran los trabajadores el 31 de diciembre de 2004.

7. Percepción simultánea de complementos de carácter personal y absorbible

Cuando un trabajador perciba dos o más complementos de carácter personal y absorbible, la compensación y absorción que corresponda por el incremento de retribuciones que exceda al porcentaje de crecimiento general de los empleados públicos de la Administración General del Estado, hasta alcanzar el importe máximo que corresponda, se repercutirá siguiendo el orden siguiente: primeramente sobre el complemento personal transitorio, en segundo lugar sobre el complemento personal absorbible y, por último sobre el complemento personal de clasificación o complemento personal de integración.

Artículo 68. Complementos de puesto de trabajo.

Los complementos de puesto de trabajo son los que se perciben en razón de las especiales características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la correspondiente actividad profesional, comportando una conceptuación distinta del trabajo corriente. Su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable para el trabajador.

1. Complemento de Nocturnidad.

De acuerdo con lo que al efecto se establece en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, que presten sus servicios durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirán un complemento del 25 por 100 del valor de la suma del salario base y del complemento de armonización retributiva.

Cuando la jornada de trabajo se realice parcialmente en el horario nocturno antes reseñado, el porcentaje de incremento salarial que representa este concepto retributivo se repercutirá exclusivamente sobre el tramo de jornada comprendida entre las 10 de la noche y las seis de la mañana. En todo caso, se percibirá el complemento en su totalidad cuando se realice las 2/3 partes de la jornada en el tramo horario antes indicado.

2. Complemento de Turnicidad

Este complemento retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca, y su percepción será incompatible con la del complemento de nocturnidad. La cuantía del complemento de turnicidad se fija en el 13 por 100 del importe que represente la suma del salario base y del complemento de armonización retributiva.

A todos los trabajadores que tengan establecido turnos rotativos de trabajo de mañana, tarde y noche, tanto si la turnicidad es continua como ocasional, se les aplicará el complemento de turnicidad, durante los meses en que se establezcan dichos turnos.

3. Complemento de especial dedicación

Este complemento está dirigido a retribuir la realización de una jornada semanal de 40 horas, según lo establecido en el artículo 32 del Convenio para aquellos puestos que exigen la presencia continua de trabajadores durante las 24 horas del día. Los importes mensuales correspondientes al año 2005 se incluyen en el Anexo III.

4. Complemento de disponibilidad horaria

Retribuye la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios. Será percibido por los trabajadores pertenecientes a la categoría de Agente Tributario, y su importe para el año 2005 es el establecido en el Anexo II del III Convenio Colectivo.

5. Complemento de especial disponibilidad

Este complemento retribuye la prestación del trabajo fuera de la jornada laboral ordinaria, con la finalidad de atender las situaciones especiales de cobertura del servicio por parte de los A.T.S./D.U.E. que presten servicios en las Aduanas de los Puertos y Aeropuertos, así como por parte del personal del área de oficios y especialidades que esté adscrito a puestos que en la Relación de Puestos de Trabajo hayan sido catalogados con esta característica, sin que esa flexibilidad horaria suponga un aumento de jornada. El importe del complemento para el año 2005 es el establecido en el Anexo II del III Convenio Colectivo.

Su percepción será incompatible con el devengo de horas extraordinarias, y tampoco se devengará el complemento de nocturnidad cuando la jornada del puesto sea diurna y el trabajador, en virtud de esta disponibilidad, esté obligado a realizar cometidos especiales en el tramo horario definido como nocturno en el apartado 1 de este artículo.

6. Complemento de residencia

Los trabajadores del presente Convenio percibirán un complemento por residencia en territorio nacional, cuando estén destinados en los ámbitos geográficos a que se refieren los Acuerdos de Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 1992, de 25 febrero de 2000, de 21 de febrero de 2003 y 29 de abril de 2005, y con arreglo a los importes que sean aplicables cada año al personal de la Administración General del Estado, incluidos los incrementos mensuales por trienio reconocido en cada grupo cuando se trate de trabajadores destinados en las zonas específicas que se contemplan en tales Acuerdos.

Las cuantías mensuales a percibir por este concepto durante 2005 son las que aparecen detalladas en el Anexo III y serán satisfechas en doce mensualidades, sin repercusión alguna en las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que un trabajador percibiera el complemento por residencia en cuantía superior a la que resultara por la aplicación de lo dispuesto anteriormente, continuará devengando su importe sin incremento alguno hasta alcanzar la cuantía que le corresponda.

7. Complemento de especial responsabilidad

Este complemento retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría, puestos de especial responsabilidad derivada de un ejercicio de la actividad propia del puesto ligado a la concurrencia de un grado especialmente significativo de uno o varios de los factores tomados en consideración para establecer el sistema de clasificación profesional, y se asignará cuando no haya sido tenido en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable a la categoría profesional. En consecuencia, la

percepción del complemento de especial responsabilidad sólo será posible cuando se desempeñe un puesto de trabajo que, dentro de su categoría, lleve incorporados dichos factores en un grado superior al del resto de puestos de dicha categoría. En la Relación de Puestos de Trabajo deberán quedar identificados de manera singular los puestos que tengan atribuido el complemento, previa determinación por la Comisión Negociadora, de su tipología e importes. Este complemento no tiene carácter consolidable y dejará de percibirse por los trabajadores en caso de desaparecer las circunstancias que motivaron su asignación.

La denominación, cuantificación e importes de este complemento para 2005 serán los reflejados en el Anexo II del III Convenio Colectivo.

Art. 69. Complementos de cantidad-calidad

1. Horas extraordinarias

El cálculo del importe de las horas extraordinarias que realice el trabajador hasta el limite de 60 horas que se establece en el apartado tercero del artículo 40, se realizará de acuerdo con la tabla que figura en el Anexo III, siempre que no sean compensadas con períodos de descanso.

2. Complemento de productividad

El complemento de productividad está dirigido a incentivar el rendimiento, la eficiencia y la calidad en el desempeño del puesto de trabajo y a promover un mayor aporte individual en el cumplimiento de los objetivos de gestión de las diferentes Unidades, sin que tenga carácter consolidable para el trabajador. En consecuencia, ni se incorpora a las retribuciones propias del puesto de trabajo como derecho adquirido, ni supone mejora voluntaria o condición más beneficiosa para el trabajador, extinguiéndose cualquier derecho y obligación mutua una vez finalizada la tarea y transcurrido el período de tiempo que hubiera servido de referencia para la consecución de los objetivos establecidos y retribuidos.

Anualmente la Comisión negociadora determinará el importe de la masa salarial que se destina a este complemento y su distribución entre los tres fondos diferenciados que se establecen. Para el año 2005 regirán los valores que se detallan en el Anexo III.

a) Objetivos. El fondo de productividad por cumplimiento de objetivos está destinado a retribuir el complemento al conjunto de trabajadores del Convenio Colectivo, excepto a aquellos a los que se hace referencia en el apartado siguiente, y su liquidación se llevará a cabo conforme a las instrucciones que dicte la Dirección General de la Agencia Tributaria, previa negociación de los criterios técnicos en el seno de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CPVIE), entre los que habrá de incluirse el pago a cuenta de un importe mensual y la periodicidad trimestral de las regularizaciones. El importe máximo que podrán percibir los trabajadores por este concepto será el 125 por ciento de los módulos individuales que, por grupos profesionales y posiciones retributivas, establezca la Comisión Negociadora para cada año.

SIAT DIFUNDE

b) Recaudación. El fondo de productividad para el personal que realiza tareas recaudatorias sometido a sistemas de medición de rendimientos retribuirá el grado de cumplimiento de objetivos propios del Departamento de Recaudación, y se regirá por las disposiciones específicas que éste determine, previo conocimiento de la CPVIE, pudiendo percibir cada trabajador una cuantía máxima de productividad del 125 por ciento del módulo individual establecido por la Comisión Negociadora.

c) Campañas de presentación de autoliquidaciones de impuestos. Podrán percibir productividad con cargo a este fondo los trabajadores fijos que desarrollen funciones directamente vinculadas con las atribuciones específicas y exclusivas de la Agencia Tributaria, y que soporten un notorio incremento de la carga habitual de trabajo con ocasión del desarrollo de las campañas de presentación de las autoliquidaciones de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, Patrimonio, I.V.A, Sociedades, etc. y que circunstancialmente pueden exigir la adecuación del horario de trabajo. Su liquidación se practicará con arreglo a las instrucciones y módulos que determine la Dirección General de la Agencia Tributaria atendiendo a los principios de generalidad, homogeneidad y proporcionalidad en la carga de trabajo, previo conocimiento de la CPVIE La percepción del complemento de productividad a que se refiere este apartado será incompatible con la del apartado b) anterior.

Las relaciones nominales con los importes que perciban los trabajadores en concepto de productividad se harán publicas en los diferentes centros de trabajo con la misma periodicidad trimestral con que se lleven a cabo las regularizaciones del complemento, excepto en el caso del complemento del apartado c) anterior. Dicha información deberá incluir las cuantías que correspondan a la última regularización practicada, así como las abonadas en concepto de pago a cuenta durante los meses transcurridos desde la regularización anterior. La AEAT entregará a los representantes de los trabajadores una copia de dichas relaciones nominales, y a la CPVIE el total del gasto anual generado por este concepto en el ámbito del Convenio.

Artículo 70. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas, excepto lo previsto en el artículo 34 del presente Convenio, percibirán sus retribuciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen, salvo las horas extraordinarias y las indemnizaciones a que se refiere el artículo 73, cuya liquidación se calculará aplicando los importes del Anexo III y los contemplados en la normativa sobre comisiones de servicio.

Artículo 71. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 39 del Convenio, así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

Artículo 72. Formas de pago y liquidación.

La retribución del personal incluido en este Convenio comprenderá el salario base, el complemento de armonización retributiva, las pagas extraordinarias y los complementos de carácter personal, de puesto de trabajo o de calidad y cantidad que, en su caso, procedan. El pago de dicha retribución se efectuará durante la jornada laboral del día en que también se efectúe el pago de las retribuciones del personal funcionario.

La AEAT está obligada a que la retribución del personal laboral se documente de forma adecuada en hojas o recibos de salario, con especificación detallada de percepciones y descuentos, ajustándose en su contenido al que establece el modelo oficial de recibo salarial.

Esta documentación se pondrá a disposición de los trabajadores por medios informáticos (intranet), pudiendo recabar éstos de la habilitación correspondiente, en todo momento, la diligencia de autenticación de la copia impresa que contiene dicha información. Si, por las características propias de su puesto, un trabajador no dispusiera de equipo informático o de clave personal de acceso a la aplicación informática, la habilitación le facilitará mensualmente dicha copia impresa autenticada.

Artículo 73. Indemnizaciones por razón del servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio se rigen por las disposiciones aplicables a los funcionarios de la Administración General del Estado, reguladas por la normas contenidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o en las que, en su caso, las sustituyan o revisen. A efectos de definición de comisión de servicios se estará a lo dispuesto en el artículo 3.1 del citado Real Decreto.

Serán de aplicación al personal contemplado en este Convenio Colectivo las causas que dan lugar al devengo de indemnización por dietas y gastos, así como los importes de dicha indemnización y los procedimientos de justificación previstos. Su asimilación a los grupos de clasificación del personal a efectos de indemnizaciones previstos en el Anexo I del Real Decreto 462/2002 será la siguiente:

- Grupo 2.º - grupos profesionales I y II del Convenio.
- Grupo 3.º - grupos profesional III, IV y V del Convenio.

Los importes correspondientes a las indemnizaciones por gastos de desplazamiento, dentro del mismo término municipal, serán los mismos que los del personal funcionario que presta servicios en la AEAT En ningún caso podrá percibir este personal indemnizaciones por gastos de desplazamiento, sin que previamente hayan sido ordenadas y autorizadas por la Unidad Administrativa correspondiente.

Artículo 74. Salario diferido y anticipos salariales.

1. La AEAT gestionará junto con los representantes de los trabajadores, la posibilidad de pactar con las entidades bancarias y de ahorro, contraprestaciones y ventajas concretas facilitadas por dichas entidades como compensación por el ingreso de la nómina del personal, su gestión y posterior domiciliación.

2. El trabajador, y con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos del trabajo ya realizado durante el mes.

3. En el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

a) Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a cuatro mensualidades de salario base, complemento de armonización retributiva, complemento de antigüedad y complemento personal de antigüedad que pueda tener el trabajador solicitante.

b) Será requisito imprescindible para poder solicitar el anticipo salarial, el que el solicitante se encuentre incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la solicitud y no tener otro anticipo sin cancelar.

c) La devolución de las cantidades anticipadas se practicará por cantidades iguales en cada mensualidad, mediante deducciones en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo, con un máximo de veinticuatro mensualidades.

d) En el supuesto de que el trabajador a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad en la mujer trabajadora, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

e) Para la concesión de dichos anticipos será necesaria la solicitud del trabajador interesado, adjuntando documentación del gasto, compromiso de reintegro, y certificación de haberes extendida por el Habilitado que hace efectivos los mismos.

Artículo 75. Mejora de las prestaciones de Seguridad Social

En los casos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, y en los de suspensión por incapacidad temporal, la Agencia Tributaria complementará, durante el tiempo de permanencia en dichas situaciones o hasta el período máximo de duración establecido para las mismas en el artículo 49.a) del Convenio y en el artículo 128.1.a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el importe de la prestación

económica que, en su caso, les sea reconocida en el Régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores, hasta alcanzar el cien por cien de sus retribuciones.

SIAT DIFUNDE

CAPITULO XVI

Régimen disciplinario

Artículo 76. Graduación de las faltas.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

a.2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

b.7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.13. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

b.14. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. En el caso de que dicho abuso se dirija a otro empleado de la Agencia Tributaria, se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

b.15. El acceso a bases de datos de naturaleza tributaria para fines distintos de las funciones encomendadas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c.4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

c.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

c.9. El acoso sexual.

c.10 El acoso laboral

c.11. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.12. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.13. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

c.14. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

c.18. El quebrantamiento del deber de reserva profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación; el uso con fines de lucro de las concepciones informáticas y programas de propiedad intelectual de la AEAT; y la utilización de sus medios para intereses particulares de tipo económico.

c.19. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

3. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el

año. Se entenderá, asimismo, por días, los naturales salvo que expresamente se indique lo contrario.

Artículo 77. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán, exclusivamente, las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

2. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 79 del presente Convenio.

3.Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior y dicha imposición se ajustará a lo establecido en el artículo 79 del Convenio.

4. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

d) La perturbación y perjuicios causados a la organización

5.- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 78. Extinción de la responsabilidad disciplinaria

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, prescripción de la falta o de la sanción.

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la AEAT tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos se interrumpirán por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pudiera realizarse.

3. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar que pudiera realizarse hasta la resolución, no podrá transcurrir mas de seis meses, salvo dilación imputable al trabajador expedientado.

4. Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado y se cancelarán de oficio o a instancia de parte una vez transcurridos los plazos siguientes desde la fecha en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción:

Falta leve: Tres meses
Falta grave: Un año
Falta muy grave: Dos años

5. En el caso de que la sanción impuesta consista en suspensión de empleo y sueldo, una vez cumplida la misma, el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo, produciéndose, en caso contrario, los efectos previstos en el artículo 50 del presente Convenio.

Artículo 79. Procedimiento sancionador.

PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

1. En cualquier momento del procedimiento en que el instructor aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento del órgano que hubiere ordenado la incoación del expediente para su comunicación al Ministerio Fiscal. En este caso así como en el supuesto de que ya existiera un procedimiento penal iniciado por los mismos hechos, el procedimiento sancionador quedará interrumpido hasta que recaiga sentencia firme. Recaída la sentencia firme, el expediente disciplinario

podrá reanudarse hasta su resolución e imposición de la sanción que procediese en su caso.

2. El procedimiento para la imposición de sanciones por la comisión de las faltas reguladas en el presente capítulo, se impulsará de oficio en todos sus trámites.

3. En la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. La inobservancia de este principio dará lugar a la nulidad de todo el procedimiento, salvo causa imputable al expedientado. Serán objeto de notificación, por escrito, al interesado, todas las actuaciones que vayan desarrollándose. A estos efectos, serán de aplicación las normas contenidas en el Título IV y V de la Ley 30/92, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

4. Las sanciones por faltas leves, que no requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

SEGUNDO: INICIACION

1. El procedimiento para la imposición de sanciones se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, por propia iniciativa u orden superior o denuncia.

En el caso de iniciarse el expediente como consecuencia de denuncia, el acuerdo de incoación deberá comunicarse al firmante de la misma.

Asimismo, todo trabajador podrá, bien mediante escrito suscrito por él mismo bien a través de sus Representantes, poner en conocimiento del órgano competente de la AEAT aquellos actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o consideración debida a su dignidad personal o profesional. A estos efectos, la AEAT, a través del órgano directivo competente, abrirá la oportuna información y, en su caso, procederá a instruir el correspondiente expediente disciplinario.

Concluida la información preliminar, iniciada como consecuencia de una denuncia no anónima, sin que se aprecie la posible existencia de responsabilidad disciplinaria y por tanto, sin dar lugar a la apertura de expediente sancionador, se notificará esta circunstancia al denunciado y al denunciante con expresión del motivo de la denuncia, quién la planteo y la decisión adoptada de no incoar expediente disciplinario tras la conclusión de dicha información preliminar.

2. El órgano de la AEAT competente para incoar el expediente disciplinario, podrá, con carácter previo, acordar la realización de una información preliminar a fin de determinar si existen indicios de responsabilidad disciplinaria, designando, a estos efectos, Instructor de dicha información preliminar.

Asimismo, en los supuestos contemplados en el artículo 76, apartado c.15 habrá de solicitarse informe del servicio de prevención de la AEAT.

3. El acuerdo de incoación del expediente, dictado por el órgano de la AEAT competente, recogerá los posibles hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. Asimismo, cuando la complejidad o transcendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de Secretario.

El acuerdo de incoación se notificará al interesado, al instructor y, en su caso, secretario, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical que corresponda en el caso de afiliación conocida o alegada por el trabajador expedientado.

4. Serán de aplicación al Instructor y al secretario del expediente disciplinario, las causas de abstención y recusación que se recogen en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

En el supuesto de concurrencia de causa de abstención o, en su caso, recusación alegada, el órgano que acordó la incoación deberá resolver sobre este extremo en el plazo de diez días. Admitida la abstención o recusación, deberá procederse a efectuar nuevo nombramiento, que será notificado al expedientado, a los representantes de los trabajadores y, a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en el supuesto de afiliación conocida o alegada por el trabajador.

5. Iniciado el expediente, el órgano que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, no pudiéndose dictar medidas provisionales que puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

En el caso de falta muy grave, podrá acordarse la suspensión provisional de empleo y sueldo con carácter preventivo durante la tramitación del expediente disciplinario y hasta la resolución del mismo. Dicha suspensión provisional sólo podrá acordarse cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando existieran razones suficientemente justificadas para la adopción de esta medida.

TERCERO: TRAMITACION

1. El instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y de las pruebas que puedan conducir al esclarecimiento de tales hechos, así como a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

2. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración. La AEAT, a través de sus órganos competentes estará obligada a facilitarle

los antecedentes, informes, medios personales y materiales necesarios para el desarrollo de sus actuaciones.

3. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la notificación del acuerdo de incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener necesariamente: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

En el caso de que se hubiese acordado suspensión provisional, en el pliego de cargos se propondrá el levantamiento o el mantenimiento de dicha medida.

El pliego de cargos se notificará al trabajador, que en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del mismo, podrá proponer los medios de defensa que considere convenientes así como realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

4. Práctica de prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere oportunas así como la práctica o denegación de las propuestas por el expedientado.

El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que sean objeto de denegación. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

5. Propuesta de Resolución: Deberá recoger los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

Transcurrido el plazo para la presentación de alegaciones a la propuesta de Resolución, el instructor remitirá la propuesta de resolución junto con el expediente completo y las alegaciones que a dicha propuesta se presenten, al órgano que acordó la incoación del expediente al objeto de que adopte la resolución correspondiente.

CUARTO. TERMINACION

1. La resolución pone fin al procedimiento disciplinario. Habrá de ser motivada y en ella no se podrán incluir hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

2. El órgano competente para imponer la sanción podrá ordenar la realización de nuevas diligencias cuando se estimen imprescindibles para la resolución. En tal caso, se dará

traslado de las mismas al trabajador a fin de que en el plazo de diez días hábiles, pueda alegar lo que estime conveniente en relación con estas últimas actuaciones.

3. La resolución deberá contener con toda precisión los hechos probados, la falta que se estima cometida señalando los preceptos en que aparezca tipificada, el trabajador responsable, la sanción que se impone y la fecha de sus efectos. Si se hubieran adoptado medidas provisionales durante la tramitación del expediente, se hará, asimismo, declaración expresa sobre las mismas.

En el caso de que la sanción impuesta consista en la suspensión de empleo y sueldo, se procurará que la misma se cumpla en los meses inmediatamente siguientes, con el límite máximo de seis meses.

4. La resolución deberá notificarse al interesado, con expresión de los recursos que, contra la misma, procedan , órgano ante el que han de interponerse y plazo de interposición.

5. La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la representación de la sección sindical que hubiese comparecido en el procedimiento.

Si el expediente se inició como consecuencia de denuncia, se comunicará al firmante de la misma el resultado del expediente.

CAPITULO XVII

Régimen de representación del personal

Artículo 80. La representación colectiva de los trabajadores.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y, particularmente, en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical, en este capítulo y en los Acuerdos AEAT-Sindicatos que les sean de aplicación.

2. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 81. Representación unitaria de los trabajadores.

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio los siguientes:

a) Los Delegados de personal que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores.

b) Los Comités de empresa que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores.

2. La elección de los Delegados de personal y de los Comités de Empresa, tendrá carácter provincial, constituyendo un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos que radiquen en la misma provincia, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

3. La composición de los Comités de Empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en el supuesto de que en alguno de los ámbitos de representación de los respectivos Comités de Empresa se produjera una disminución que implicara la modificación de la escala de representantes, en ese caso se procederá a la adecuación del número de miembros del órgano de representación correspondiente en la indicada escala, reduciéndolo hasta donde proceda.

En todo caso, la adecuación que se produzca deberá respetar la proporcionalidad existente con anterioridad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos

electos y afectar en primer lugar a los candidatos que obtuvieron la condición de representantes con un menor número de votos.

Artículo 82. Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal.

1. Los Delegados de personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

a) Los Comités de Empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y correo electrónico interno de la AEAT y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora. Asimismo, los Delegados de Personal dispondrán de los medios materiales adecuados para el ejercicio de sus funciones representativas, entre otras, teléfono y correo electrónico interno de la AEAT.

b) Dispondrán, asimismo, de los tablones de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

c) Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, que se ajustará a la siguiente escala:

* Hasta 100 trabajadores, 20 horas.
* De 101 a 250 trabajadores, 25 horas.
* De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
* De 501 a 750 trabajadores, 40 horas.
* De 751 en adelante, 50 horas.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Los Comités de Empresa y Delegados de personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal con la suficiente antelación. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no

suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

2. El Comité de empresa se reunirá, con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas de cada miembro, al menos cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

En el caso de que la convocatoria haya sido formulada a instancias del propio Comité de empresa, el número máximo de dietas a devengar anualmente queda establecido en seis, a las que tan sólo tendrán derecho los miembros de dicho Comité que tengan fijado su destino en término municipal distinto del lugar de celebración de la reunión.

En el caso de que la convocatoria sea a instancia de la AEAT sus miembros tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción, y estas reuniones no serán computables a efectos de crédito horario.

El abono de las dietas y gastos de locomoción, se efectuará conforme a lo establecido, para las Indemnizaciones por razón del servicio, en el Capítulo XV del presente Convenio.

3. Los Comités y Delegados de personal tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

Artículo 83. Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.

e) Ningún miembro del Comité de Empresa y Delegados de personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 84. Reuniones y asambleas de los trabajadores.

1. Los Delegados de personal, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 25 por 100, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

2. Asimismo, los Delegados de personal, los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas de personal laboral en los centros de trabajo dentro del horario laboral, y previa autorización de la dirección del centro, en las condiciones siguientes:

a) Únicamente se concederá autorización hasta un máximo de veinte horas anuales, de las cuales diez corresponderán a los Delegados de personal, Comités de Empresa o trabajadores y diez a las Secciones Sindicales.

b) En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.

c) El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la Dirección del centro con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

d) Las reuniones convocadas por una misma Organización Sindical que se celebren el mismo día y hora, en el mismo ámbito provincial y con idéntico orden del día, se computarán a efectos de crédito horario, como si de una sola asamblea se tratase.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la AEAT y adecuados a tal fin, y no podrán realizarse entre las 9 y las 13,30 horas en los Servicios Centrales y entre las 9 y las 14,15 horas en las Unidades Dependientes de sus Delegaciones Especiales y Delegaciones. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

En los centros con varios turnos de trabajo se facilitará la reunión en aquellas horas en las que coincidan mayor número de trabajadores.

Artículo 85. Comité Intercentros.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros compuesto por 13 miembros que, respetando la proporcionalidad derivada de los resultados electorales, serán designados por cada central sindical de entre los miembros de los distintos Comités de empresa.

2. El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de todos los Comités de empresa de los centros de la AEAT afectados por este Convenio teniendo como funciones todas las que se le atribuyen en el mismo.

3. La facultad de negociación de futuros Convenios corresponderá a la Comisión Negociadora en la que los representantes de la parte social, serán nombrados por los Sindicatos representados en el Comité Intercentros.

4. Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de una acreditación nominal y expresa como tal, extendida por la autoridad competente. Dicha credencial será devuelta por el interesado una vez que éste cese en el desempeño de sus funciones por cualquiera de las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito adicional de 50 horas mensuales.

5. El Comité Intercentros se reunirá todos los primeros martes de cada mes, excepto en agosto, o siempre que lo solicite un tercio de los miembros. Tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción, cuando sean convocados por la AEAT. Asimismo los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a desplazarse por cuenta de la AEAT, con percepción de dietas y gastos de locomoción, cuatro veces al año para reuniones de dicho Comité, con comunicación previa a la Subdirección General de Relaciones Laborales.

Las dietas y gastos de locomoción se abonarán conforme a lo establecido para las Indemnizaciones por razón del Servicio en el Capítulo XV del presente Convenio.

Artículo 86. Representación sindical.

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y el presente Convenio.

La constitución de Secciones Sindicales en el supuesto a que se refiere el número siguiente se llevará a cabo de conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 de este Convenio.

2. Las Secciones Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la LOLS, en el presente Convenio, así como en el Convenio 135 y en la recomendación 143 de la OIT.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Acuerdo AEAT.-Sindicatos sobre Relaciones laborales y Derechos sindicales, las Secciones Sindicales que se constituyan en centros de trabajo que ocupen a más de 250 empleados públicos por los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa que hayan obtenido el 10 por 100 en la elección de los mismos estarán representados ante la AEAT. en su correspondiente ámbito, a todos los efectos, por Delegados elegidos por y entre sus afiliados en el número que resulte de aplicar la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores, 1.

De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
De 5.001 en adelante, 4.

4. Las secciones sindicales a las que se refiere el apartado anterior tendrán derecho a utilizar un local adecuado que les permita desarrollar su función representativa, así como a utilizar uno o varios tablones de anuncios en el centro de trabajo con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general. La utilización de estos servicios podrá disponerse que sea conjunta por parte de todas las Secciones Sindicales de un mismo sindicato en la provincia.

Artículo 87. Derechos y garantías de los Delegados sindicales.

1. Los Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o Delegados de personal. A estos efectos, tendrán los mismos derechos económicos y laborales que en el ejercicio de su puesto de trabajo, no pudiendo ser discriminados por el ejercicio de las funciones sindicales.

2. En ningún caso los créditos de horas de los Delegados sindicales podrán acumularse a las de miembros de Comités de Empresa o Delegados de personal o viceversa, pero cuando la condición de Delegado sindical coincida con la de miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal, este podrá acumular el crédito horario correspondiente a ambas situaciones.

3. Ningún Delegado sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

4. Los Delegados sindicales representan a los afiliados de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la AEAT y tienen derecho a ser oídos por ésta en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Asimismo, tienen derecho a ser informados y oídos por la AEAT con carácter previo acerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a los afiliados del sindicato.

Artículo 88. Cuota sindical.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la AEAT descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la AEAT un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

Artículo 89. Solución de conflictos colectivos.

1. En materia de solución de conflictos suscitados en el ámbito del presente Convenio, se reconoce a la CPVIE el carácter de instancia previa en la solución de los mismos.

A estos efectos, los conflictos de interpretación o aplicación del Convenio así como los relativos a los acuerdos o pactos suscritos en desarrollo del mismo, que pudieran plantearse deberán someterse con carácter previo a cualquier actuación a la CPVIE.

2. En el caso de que en el seno de la CPVIE no se diese solución al conflicto planteado, las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a uno o varios mediadores, los cuales emitirán los correspondientes dictámenes.

Las propuestas del mediador así como la posición que, al respecto, adopten las partes habrán de hacerse públicas de forma inmediata. En caso de negativa de alguna de las partes a aceptar dichas propuestas, ésta deberá constar por escrito y será, en todo caso, razonada.

3. En todo caso, las partes se comprometen a respetar el sistema de solución de conflictos establecido en el Acuerdo AEAT-Sindicatos, sobre Relaciones laborales y Derechos sindicales vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.3 del presente Convenio, en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del mismo en el Boletín Oficial del Estado, la AEAT entregará a la CPVIE la relación nominal de trabajadores con indicación de los datos de encuadramiento profesional según el anterior convenio y de los que correspondan en aplicación del presente. Asimismo, hará pública dicha relación en todos los centros de trabajo.

Segunda.- Se suprime la categoría profesional de Operador de Máquinas Reproductoras, encuadrada en el grupo profesional 7 del III Convenio Colectivo. La categoría profesional de Vigilante queda encuadrada en el grupo profesional 4, posición retributiva b), implicando el nuevo encuadramiento la absorción del Complemento personal de clasificación. Asimismo, en el Anexo II se recogen las correspondencias de las categorías del presente Convenio con las del III Convenio Colectivo.

Tercera.- El personal de la categoría de Auxiliar de Recaudación que, a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, posea la titulación de BUP o equivalente se integrará en la categoría de Agente Ayudante con efectos de dicha fecha.

El personal de dicha categoría que con posterioridad obtenga la titulación requerida se integrará en la categoría de Agente Ayudante, previo informe de la CPVIE.

En ambos supuestos las reclasificaciones se efectuarán dentro de los límites de gasto que permita la masa salarial autorizada. El importe que, en concepto de Complemento Personal no absorbible, vinieran percibiendo los trabajadores a los que se refiere la presente Disposición Adicional será compensado y absorbido por la cuantía que represente la diferencia de Retribuciones Básicas entre la categoría de Auxiliar de Recaudación y la categoría de Agente Ayudante.

Cuarta.- El personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio, esté desempeñando un puesto de trabajo sin poseer la titulación exigida para el mismo continuará ocupándolo con los mismos derechos que tuviere atribuidos.

Quinta.- Con el fin de garantizar el equilibrio retributivo a que hace referencia el apartado 2 del artículo 65, en el primer semestre de 2008 se verificará, en el seno de la Comisión Negociadora, el cumplimiento, en términos de proporcionalidad, de las condiciones económicas que se establecen en la tabla salarial de referencia, adoptando, en su caso, las medidas que fueran necesarias. En particular, si se produjeran incrementos salariales en las retribuciones fijas del personal funcionario de la Agencia Tributaria superiores a los previstos en las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado y a los fijados en los Acuerdos suscritos con anterioridad entre la Agencia y las Organizaciones Sindicales.

SIAT DIFUNDE

Sexta.- En el año 2006 la Comisión Negociadora llevará a cabo la reordenación de las retribuciones complementarias con el propósito de adecuarlas a las exigencias funcionales de la AEAT y de dotar de una mayor homogeneidad a la estructura salarial del Convenio. La configuración definitiva de dichas retribuciones complementarias tendrá efectos del 1 de enero de 2006.

Dentro de la nueva configuración de retribuciones complementarias que se establezca en 2006 figurará el Complemento personal absorbible, que estará constituido por la suma de los importes que vinieran percibiendo los trabajadores el 31 de diciembre de 2005 por las retribuciones complementarias que, en su caso, dejen de percibir en 2006 como consecuencia de la reordenación de complementos. Sobre la cuantía que represente el Complemento personal absorbible operará la compensación y absorción cuando se produzca, bien un incremento salarial en la categoría de pertenencia del trabajador que sea superior al tipo general establecido para los empleados públicos de la Administración General del Estado, bien el cambio a una categoría que represente unas mayores retribuciones básicas. En ambos casos, la compensación y absorción se practicará sobre la totalidad del incremento.

Séptima.-Los trabajadores pertenecientes a la categoría de Auxiliar de Administración e Información que, a fecha 1 de enero de 2005, realizaran trabajos de captura y grabación de datos cuyo rendimiento individual era evaluado y retribuido conforme a lo establecido en el Anexo V del III Convenio Colectivo, y permanecieran ejecutándolos durante la vigencia del presente Convenio, percibirán el complemento de productividad por objetivos conforme a los criterios e importes aplicables a su categoría, salvo que el importe de dichos rendimientos, valorados conforme a las reglas del III Convenio Colectivo, arrojasen un importe superior, en cuyo caso percibirán esta última cuantía. Sin perjuicio de la percepción del pago mensual a cuenta por productividad que resulte aplicable a su categoría, y de la valoración del rendimiento individual de los trabajadores con esa misma periodicidad mensual, la liquidación de la diferencia en los importes mensuales que pudiera corresponderles se practicará en la regularización trimestral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Régimen transitorio de percepción de complementos.

Hasta que no se determinen los horarios especiales y los puestos de trabajo que quedan sujetos a los mismos, los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo, vinieran percibiendo el complemento de puesto de trabajo de nocturnidad, turnicidad y especial disponibilidad, continuarán devengando el complemento y realizando su jornada laboral con arreglo al régimen horario que en ese momento fuese aplicable al puesto de trabajo. También continuarán realizando el mismo el horario los trabajadores que, a la entrada en vigor del convenio, desempeñen un puesto de trabajo que exija la presencia continua de trabajadores durante las 24 horas del día.

Segunda.- En tanto no se negocien en el seno de la CPVIE y se fijen por la Dirección General de la Agencia Tributaria unas nuevas instrucciones relativas al pago de la productividad por cumplimiento de objetivos a que se refiere el apartado a) del artículo 69.2, mantendrán su vigencia los criterios establecidos en la Resolución de dicho órgano nº 5/2000, de 4 de julio, con la aplicación de los módulos individuales correspondientes al año 2005, cuyos importes quedan recogidos en el Anexo III.

Tercera.- Los arrumbadores que, destinados en la Aduana de Port-Bou, deban prestar sus servicios en La Junquera, sin que ello suponga traslado, ni modificación de residencia, percibirán un plus por gastos de desplazamiento cuya cuantía se fija y queda establecida en 80 euros mensuales.

SIAT DIFUNDE

ANEXO I

Area	Categoría	Grupo	Posición retributiva
Vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales	Titulado Superior (Psicólogo)	1	
	Titulado Superior (Médico)	1	
	Diplomado Universitario (ATS-DUE)	2	
Oficios y Especialidades	Técnico Delineación	3	3-A
	Encargado	3	3-A
	Oficial 1º Maq.Reprografia	3	3-B
	Analista Laboratorio	3	3-B
	Oficial 1º Oficios	3	3-B
	Capataz Aduanas	3	3-B
	Oficial 2º Maquinas Reprogr	4	4-A
	Oficial 2º Oficios	4	4-A
	Arrumbador	4	4-B
	Ayte. Mantenimiento	5	
	Mozo	5	
	Auxiliar de Limpieza	5	
Administrativa y Gestión de Tributos	Titulado superior	1	
	Analista de Aplicaciones	2	
	Gestor de sistemas	2	
	Jefe Ejecutivo	3	3-A
	Jefe Administrativo	3	3-A
	Técnico Aux. Informático	3	3-A
	Programador	3	3-A
	Jefe de Seguridad	3	3-A
	Oficial 1º Admvo	3	3-B
	Agente ejecutivo	3	3-B
	Agente tributario	3	3-B
	Operador Ordenador	3	3-B
	Oficial 2º Admvo	4	4-A
	Operador Terminal	4	4-A
	Agente ayudante	4	4-A
	Auxiliar Admón e información	4	4-B
	Telefonista	4	4-B
	Auxiliar Recaudación	4	4-B
	Coordinador pers. Subalterno	4	4-B
	Vigilante	4	4-B
	Ordenanza	5	
	Vigilante diurno,noct.rotativo	5	

ANEXO II

Categoría	Grupo	Categoria III Convenio
Titulado Superior (Médico)	1	Titulado Superior
Titulado Superior (Psicólogo)	1	Titulado Superior
Titulado superior	1	Titulado Superior
Diplomado Universitario ATS	2	Diplomado Universitario
Analista Aplicaciones	2	Analista Aplicaciones
Gestor de Sistemas	2	Gestor de Sistemas
		Gestor de Planificación
Jefe Administrativo	3	Jefe Administrativo
Encargado	3	Encargado
		Jefe taller reprografía
		Jefe Sección taller reprografía
Jefe Seguridad	3	Jefe Seguridad
Técnico delineación	3	Jefe Delineación
		Delineante proyectista
Técnico Aux. Informático	3	Subgestor de Sistemas
Jefe Ejecutivo	3	Jefe Ejecutivo
Programador	3	Programador
Oficial 1º Administrativo	3	Oficial 1º Administrativo
Analista Laboratorio	3	Analista Laboratorio
Oficial 1ª Oficios	3	Oficial 1ª Oficios
Agente Tributario	3	Agente tributario
Operador de ordenador	3	Operador de ordenador
Agente ejecutivo	3	Agente ejecutivo
Capataz de Aduanas	3	Capataz de Aduanas
Oficial 1ª Máquina Reprografía	3	Oficial 1ª Máquina Reprografía
Oficial 2ª Administrativo	4	Oficial 2ª Administrativo
Operador de terminal	4	Operador de terminal
Oficial 2ª Oficios	4	Oficial 2ª Oficios
Agente ayudante	4	Agente ayudante
Oficial 2º Maquinas Reprografía	4	Oficial 2º Maquinas Reprografía Oficial 2º Admvo Reprografía
Arrumbador	4	Arrumbador
Auxiliar Admón e información	4	Auxiliar Administrativo Auxiliar de grabación Preparador Codificador
Telefonista	4	Telefonista
Auxiliar de Recaudación	4	Auxiliar de Recaudación
Coordinador Pers. Subalterno	4	Coordinador Pers. Subalterno
Vigilante	4	Vigilante
Ayudante Mantenimiento	5	Ayudante Mantenimiento
Ordenanza	5	Ordenanza
		Conductor Guardacoches
Mozo	5	Mozo ordinario
Auxiliar de Limpieza	5	Limpiadoras Limpiadoras 2/3 Auxiliar limpieza laboratorio
Vigilante diurno,nocturno,rotativo	5	Vigilante diurno,nocturno,rotativo

SIAT DIFUNDE

ANEXO III

A – Tabla salarial objetivo para alcanzar en 2008 con valores de referencia 2005

Grupo Profesional	Posición Retributiva	Salario Base (14 pagas)	Complemento de Armonización Retributiva (14 pagas)	Total Retribuciones Básicas 2008 (14 pagas)
I		23.909,96	759,55	24.669,51
II		20.169,20	1.354,69	21.523,89
III	III-A	15.100,79	3.232,49	18.333,28
III	III-B	15.100,79	1.768,71	16.869,50
IV	IV-A	12.224,33	2.694,96	14.919,29
IV	IV-B	12.224,33	2.128,09	14.352,52
V		10.975,11	2.140,46	13.115,23

B – Tabla de retribuciones básicas – año 2005 importes mensuales

Grupo Profesional	Posición Retributiva	Salario Base	Complemento de Armonización Retributiva	Total
I		1.604,11	34,07	1.638,18
II		1.337,50	34,07	1.371,57
III	III-A	1.023,26	109,24	1.132,50
III	III-B	1.023,26	34,07	1.057,33
IV	IV-A	858,17	73,24	931,41
IV	IV-B	858,17	34,07	892,24
V		793,87	34,07	827,94

C – Tabla de valores del Complemento de residencia año 2005

A: importes mensuales

B: incrementos mensuales por trienio reconocido en cada grupo

Grupo Profesional	Posición Retributiva	Gran Canaria y Tenerife		Otras islas del archipiélago canario		Mallorca		Menorca, Ibiza, Formentera y Cabrera		Valle de Arán		Ceuta y Melilla	
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
I		157,98	----	513,72	34,31	84,65	----	93,72	----	77,10	----	792,66	49,10
II		129,11	----	369,87	25,93	68,06	----	81,68	----	55,54	----	582,73	37,46
III	III-A	106,46	----	298,25	21,11	59,25	----	74,61	----	44,77	----	468,26	30,04
III	III-B	106,46	----	298,25	21,11	59,25	----	74,61	----	44,77	----	468,26	30,04
IV	IV-A	87,74	----	219,32	14,40	39,26	----	50,47	----	28,61	----	298,60	20,22
IV	IV-B	87,74	----	219,32	14,40	39,26	----	50,47	----	28,61	----	298,60	20,22
V		77,49	----	193,70	10,86	36,38	----	50,03	----	23,20	----	258,36	15,04

D - Tabla de importes del Complemento de especial dedicación - año 2005 importes mensuales

Grupo Profesional	Posición Retributiva	Categoría	Complemento Especial Dedicación
I			----
II		Diplomado Univ. (ATS/DUE)	----
III	III-A	Encargado	74,70
III	III-B	Oficial 1º oficios	69,69
IV	IV-A	Oficial 2º oficios	61,30
IV	IV-B	Vigilante	58,69
V			----

E – Tabla de importes de las horas extraordinarias año 2005

Grupo Profesional	Posición Retributiva	Valor Hora extraordinaria
I		22,55
II		18,68
III	III-A	15,64
III	III-B	14,34
IV	IV-A	13,19
IV	IV-B	12,29
V		11,78

F – Tabla de importes de los fondos del complemento de productividad año 2005

Fondo Productividad	Importe Año 2005	Módulos individuales			
		Grupo Profesional	Posición Retributiva	Importe Módulo	Importe Máximo
General Objetivos A.E.A.T.	1.449.966,02	I		1.038,51	1.298,14
		II		928,49	1.160,61
		III	A	928,49	1.160,61
		III	B	667,37	834,22
		IV	A	667,37	834,22
		IV	B	667,37	834,22
		V		667,37	834,22
Objetivos Departamento Recaudación	1.246.857,09	III	A	3.472,98	4.341,22
		III	B	3.266,21	4082,76
		IV	A	2.364,41	2955,51
Campañas Autoliquidación Impuestos	1.028.189,90	A determinar por la Dirección General de la A.E.A.T.			

ANEXO IV

Definición de categorías profesionales del personal laboral

La definición de las funciones de las diferentes categorías profesionales comprenderán, así mismo, aquellas funciones que, sin estar especificadas a continuación, estén en consonancia con su puesto de trabajo y cualificación profesional, previo acuerdo de CPVIE.

Área 1: Personal de vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales

1.1. Titulado Superior (Médico).- Es quien, en posesión del correspondiente Titulo Superior de Medicina, especialidad en Medicina del trabajo, está vinculado a los servicios de la AEAT en razón del título que posee para realizar sus funciones de atención y vigilancia de la salud en el área de vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales, en colaboración con el Titulado Superior Psicólogo.

1.2. Titulado Superior (Psicólogo).- Es quien, en posesión del correspondiente Título Superior de Psicología, está vinculado a los servicios de la AEAT en razón del título que posee para llevar a cabo sus funciones en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en colaboración con el Titulado Superior Médico.

1.3. Diplomado Universitario (ATS/DUE) .- Es quien, en posesión del correspondiente Titulo de grado medio de ATS/DUE y/o especialidad de empresa u otro homologado, está vinculado a los servicios de la AEAT en razón del título que posee para realizar sus funciones de atención y vigilancia de la salud, así como la atención en las instalaciones radiológicas de las Aduanas en los puertos marítimos y aeropuertos.

Área 2: Personal de Oficios y Especialidades

2.1. Técnico de Delineación.- Es quien estando en posesión de la titulación correspondiente y en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de estudios y proyectos de obras e instalaciones.

2.2. Encargado.- Es aquel trabajador que con mando directo sobre uno o varios trabajadores especializados y en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, realiza las funciones de ordenación, control y supervisión de las tareas propias del Área de Oficios y Especialidades que le hayan sido encomendadas, colaborando en la ejecución de dichas tareas, en salas de Reprografía o en funciones de conservación y mantenimiento, responsabilizándose de la maquinaria y utensilios utilizados, así como de la aplicación de las medidas de seguridad correspondientes.

2.3. Oficial 1ª Máquinas Reprografía.- Es aquel trabajador que en virtud de su especialización profesional y de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio realiza, bajo las órdenes y supervisión del Encargado o responsable del área, trabajos cualificados con iniciativa restringida en orden a la edición de documentos a partir de un original, de acuerdo con las especificaciones requeridas. Asimismo, es su función la manipulación completa (cargado de tinta, centrado de planchas, limpieza y archivo de las mismas, etc.) de máquinas reproductoras, offset y/o fotocopiadoras industriales, impresiones fotográficas, montaje, encuadernación (plegados, alzados, taladros...) empleo de guillotinas y otras máquinas específicas de Artes Gráficas, así como, en su caso, el control de existencias, pedidos y distribución, manipulación de trabajos (ensobrados, empaquetados y etiquetados), destrucción de documentación confidencial.

2.4. Oficial 1ª Oficios.- Es aquel trabajador que en posesión de los conocimientos y experiencia necesarios y en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, realiza las funciones correspondientes en relación con la conservación y mantenimiento de instalaciones así como responsabilizándose de la maquinaria y utensilios utilizados, así como de la aplicación de las medidas de seguridad correspondientes.

2.5. Capataz de Aduanas.- Es el trabajador que, bajo supervisión, y en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, ejecuta, organiza y dirige las tareas de carga, descarga, manipulación, pesaje, almacenamiento de mercancías en recintos aduaneros, apertura, cierre, pesaje, extracción de muestras y precinto de bultos y embalajes.

2.6. Analista de Laboratorio.- Es aquel trabajador que en virtud de su especialización profesional y de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio realiza bajo supervisión ensayos y análisis físicos, químicos y biológicos, así como el cuidado del material.

2.7. Oficial 2ª Máquinas Reprografía.- Es aquel trabajador que en virtud de su especialización profesional y de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio realiza, bajo las órdenes y supervisión del Encargado o, en su caso, Oficial 1ª o responsable del área, trabajos cualificados con iniciativa restringida en orden a la edición de documentos a partir de un original, de acuerdo con las especificaciones requeridas. Asimismo, es su función la manipulación (cargado de tinta, centrado de planchas, limpieza y archivo de las mismas, etc.) de máquinas reproductoras, offset y/o fotocopiadoras industriales, impresiones fotográficas, montaje, encuadernación (plegados, alzados, taladros...) empleo de guillotinas y otras máquinas específicas de Artes Gráficas, así como, en su caso, el control de existencias, pedidos y distribución, manipulación de trabajos (ensobrados, empaquetados y etiquetados) y destrucción de documentación confidencial,.

2.8. Oficial 2ª Oficios.- Es aquel trabajador que en posesión de los conocimientos y experiencia necesarios y en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, realiza, bajo supervisión, las funciones correspondientes en relación con la conservación y mantenimiento de instalaciones, responsabilizándose de la maquinaria y utensilios utilizados, así como de la aplicación de las medidas de seguridad correspondientes.

SIAT DIFUNDE

2.9. Arrumbador.- Es el trabajador que, bajo supervisión y en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, ejecuta las tareas de carga, descarga, manipulación, pesaje, almacenamiento de mercancías en recintos aduaneros, apertura, cierre, pesaje, extracción de muestras y precinto de bultos y embalajes.

2.10. Ayudante de Mantenimiento.- Es el trabajador que bajo órdenes y supervisión del profesional de la especialidad y en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, realiza las tareas de conservación y mantenimiento que le sean encomendadas así como aquéllas otras que no requieren especialización alguna .

2.11. Mozo.- Es aquel trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, realiza funciones de carga, descarga, traslado, almacenamiento y distribución de documentación, material pesado y mobiliario así como cualquier otra que requieran el aporte de esfuerzo físico.

2.12. Auxiliar de Limpieza.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, realiza tareas de mantenimiento de la limpieza y condiciones higiénicas de equipos, enseres y centros de trabajo.

Área 3: Personal de Administración y Gestión de Tributos

3.1. Titulado Superior.- Es quien, en posesión del correspondiente Título Superior, está vinculado a los servicios de la AEAT en razón del título que posee para realizar funciones de su nivel académico, realizando, bajo las órdenes y supervisión correspondiente y en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, las tareas propias de la gestión de recursos humanos, gestión económica y presupuestaria, información administrativa de gestión, comunicación interna y externa así como ordenación y gestión documental.

3.2. Analista de Aplicaciones.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, tiene a su cargo la responsabilidad del análisis de aplicaciones sencillas, definición de ficheros de datos y confección de programas en los lenguajes previamente determinados.

3.3. Gestor de sistemas.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, tiene la responsabilidad de la planificación y ejecución de trabajos de ordenadores, la gestión y administración de redes.

3.4. Jefe Ejecutivo.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, realiza las siguientes funciones: Coordinar, dirigir y controlar la actividad a realizar por los Agentes Ejecutivos y Agentes Ayudantes, tramitar los expedientes ejecutivos del apremio que, por su cuantía y complejidad, le encomiende el Jefe de la Unidad, así como las gestiones necesarias conducentes al cobro de las citadas deudas, asistir al Jefe de la Unidad de Recaudación en aquellas tareas que éste determine y manejar y custodiar los fondos públicos procedentes de ingresos en relación con el procedimiento ejecutivo.

SIAT DIFUNDE

3.5. Jefe Administrativo.- Es quien, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, realiza, bajo las órdenes y supervisión correspondiente, las tareas propias de la gestión de recursos humanos, gestión económica y presupuestaria, tareas derivadas de los procedimientos tributarios, información administrativa de gestión y comunicación interna y externa.

3.6. Técnico Auxiliar Informático.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, se encarga del manejo de los dispositivos del ordenador para la correcta planificación o explotación de los trabajos y realiza trabajos auxiliares de gestión de redes.

3.7. Programador.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, a partir del análisis definido por los gestores de informática, desarrolla los programas en el lenguaje determinado para su adecuado tratamiento por ordenador.

3.8. Jefe de Seguridad.- Es el trabajador que, bajo las órdenes y supervisión correspondiente y en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, realiza las tareas de coordinación del control de accesos, identificación, información, recepción y atención a usuarios, manejo de equipos, medios y sistemas de seguridad, detección de anomalías e incidencias en el centro de trabajo, seguridad y vigilancia de edificios e instalaciones y colaboración en los planes de emergencia o evacuación.

3.9. Oficial 1º Administrativo.- Es quien, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, realiza, bajo las órdenes y supervisión correspondiente del superior, las tareas propias de la gestión de recursos humanos, gestión económica y presupuestaria, tareas derivadas de los procedimientos tributarios, información administrativa de gestión, comunicación interna y externa y ordenación y gestión documental.

3.10. Agente Ejecutivo.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, le compete la realización de las siguientes funciones: Realizar las diligencias en relación con el procedimiento de apremio, investigar bienes susceptibles de embargo, recabando los datos necesarios en los Registros de la Propiedad Mercantil, etc., notificar y realizar embargos, previa autorización del Jefe de Unidad y manejar y custodiar fondos públicos procedentes de ingresos en relación con el procedimiento ejecutivo.

3.11. Agente tributario.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, desempeña las siguientes funciones: Recogida de datos con transcendencia tributaria en toda clase de registros públicos, empresas o entidades, constatación "in situ" de cuestiones de hecho susceptibles de originar obligaciones tributarias o de permitir la cuantificación de la base imponible, colaboración con la Unidad de Inspección respectiva para la realización de tareas auxiliares de inspección, captación de información tendente a la confección y actualización de censos de contribuyentes y todas aquellas funciones que en materia, tributaria, y de apoyo a la inspección en particular y gestión de tributos en general, le sean encomendadas por los Jefes de las Unidades respectivas.

SIAT DIFUNDE

3.12. Operador de Ordenador.- Es quien, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el Capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, realiza las tareas propias del manejo de los dispositivos del ordenador para la correcta planificación o explotación de los trabajos, así como los trabajos auxiliares de gestión de redes.

3.13. Oficial 2ª Administrativo.- Es quien, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, realiza, bajo las órdenes y supervisión correspondiente del superior, las tareas propias de la gestión de recursos humanos, gestión económica y presupuestaria, información administrativa de gestión, comunicación interna y externa así como gestión y ordenación documental.

3.14. Agente ayudante.- Es el trabajador que, bajo la dirección del Jefe de Unidad o, en su caso, Jefe Ejecutivo o Agente Ejecutivo, y en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, realiza las siguientes funciones dentro del ámbito de la gestión recaudatoria: practicar notificaciones de actos y actuaciones administrativas, extender diligencia de constancia de hechos por actuaciones realizadas y completar los expedientes de los deudores a través de las actuaciones, en su caso, de investigación que se les pueda encomendar.

3.15. Operador de Terminal.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio, realiza las funciones de toma y/o verificación de datos a través de terminales inteligentes, debiendo controlar en modo conversacional los formatos y códigos requeridos por los programas correspondientes.

3.16. Auxiliar de administración e información.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, realiza bajo las órdenes y supervisión correspondiente tareas derivadas de la aplicación de los procedimientos tributarios, tareas propias de la gestión de recursos humanos, gestión económica y presupuestaria, información administrativa de gestión, comunicación interna y externa, procesamiento de datos así como archivo documental.

3.18. Telefonista.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, realiza las siguientes funciones: Atención telefónica y simultanear su trabajo con el de recepción, información al público y venta de impresos, en la medida que sea compatible con su puesto de trabajo específico.

3.18. Auxiliar de Recaudación.- Es el trabajador que realiza las siguientes tareas: Reparto de cédulas de notificaciones y requerimientos, liquidación de intereses de demora acompañar como testigo a otro personal de las Unidades de Recaudación en sus diferentes tareas, incluido el supuesto de embargo, confección de notificaciones y requerimientos, confección de estados, fichas e impresos clasificación y catalogación de documentación y atención y orientación al público.

3.19. Coordinador de personal subalterno.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, coordina, bajo supervisión, las tareas de los ordenanzas, mozos y auxiliares de limpieza, realiza las tareas de control de accesos, recepción de documentación, apertura y cierre de centros de trabajo, simultaneado estas funciones con la realización de las tareas propias de la categoría de Ordenanza.

3.20. Vigilante.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, realiza, bajo las órdenes y supervisión correspondiente, las tareas de control de accesos, identificación, información, recepción y atención a usuarios, manejo de equipos, medios y sistemas de seguridad, detección de anomalías e incidencias en el centro de trabajo y colaboración en los planes de emergencia o evacuación.

3.21. Ordenanza.- Es el trabajador que, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente Convenio para determinar el encuadramiento en cada grupo profesional, realiza, bajo supervisión, las tareas de información, recepción y atención a usuarios, recepción de paquetería y correspondencia, distribución de objetos, documentación y material, franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia, entrega de documentación dentro y fuera del centro de trabajo y utilización de máquinas reproductoras sencillas localizadas en unidades administrativas no específicas de artes gráficas.

3.22. Vigilante diurno, nocturno y rotativo.- Es el trabajador que, de forma continua o rotativa, tiene a su cargo la vigilancia y seguridad diurna o nocturna de los edificios e instalaciones, según los casos.