

JULIO 2025



V CONVENIO COLECTIVO

DEL PERSONAL LABORAL

Agencia Estatal de Administración Tributaria
(AEAT)



ÍNDICE

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación y vigencia	4
CAPÍTULO II. Órganos de negociación y seguimiento del convenio	8
CAPÍTULO III. Organización del trabajo	14
CAPÍTULO IV. Clasificación profesional	18
CAPÍTULO V. Selección	24
CAPÍTULO VI. Provisión de puestos de trabajo.....	32
CAPÍTULO VII. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica.....	46
CAPÍTULO VIII. Personal fijo discontinuo y a tiempo parcial.....	54
CAPÍTULO IX. Promoción profesional del personal laboral fijo, sin necesidad de cambio de puesto de trabajo	58
CAPÍTULO X. Jornada, teletrabajo y horarios	64
CAPÍTULO XI. Vacaciones, licencias y permisos	76
CAPÍTULO XII. Formación.....	86
CAPÍTULO XIII. Incompatibilidades.....	92
CAPÍTULO XIV. Suspensión y extinción del contrato de trabajo	94
CAPÍTULO XV. Salud laboral.....	108
CAPÍTULO XVI. Acción social.....	114
CAPÍTULO XVII. Estructura salarial	116
CAPÍTULO XVIII. Régimen disciplinario	130
CAPÍTULO XIX. Régimen de representación del personal.....	146
ANEXO I. clasificación.....	158
ANEXO II. Encuadramiento y categorías a extinguir.....	166
ANEXO III. Tablas retributivas	170

CAPÍTULO 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 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 las empleadas y empleados públicos fijos de cualquier modalidad contractual admitida por la legislación laboral vigente.

Al personal laboral temporal sujeto al presente convenio solo le serán de aplicación los preceptos que establezcan el régimen general del personal laboral fijo en lo que resulte adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su contratación, excluyendo aquellos aspectos que sean inherentes a la condición de laboral fijo.

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 47.1 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, de 1 de octubre.
 - 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.

3.º El personal cuya relación con la AEAT se haya formalizado o formalice expresamente fuera de convenio.

4.º El personal cuya relación laboral se haya formalizado con sujeción a otro convenio colectivo.

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 presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con las excepciones que en el mismo se establezcan, y su duración se extenderá hasta 31 de diciembre de 2028.

Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2024, sin perjuicio de las salvedades expresamente establecidas en las disposiciones del presente convenio.

2. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, 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. En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia se reunirá la correspondiente Comisión Negociadora.

4. Una vez denunciado, permanecerá vigente en todo su contenido, hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio.

5. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, quedaría sin efecto exclusivamente en las partes anuladas y el contenido de éstas deberá ser renegociado en un plazo no superior a quince días, desde la notificación de la nulidad, manteniéndose vigente el resto del convenio colectivo. Dicha facultad corresponderá a la Comisión Negociadora del convenio.

6. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente convenio, el resto de las condiciones económicas serán negociadas, dentro de los límites

establecidos por la ley de Presupuestos Generales del Estado, en el seno de la Comisión Negociadora del convenio.

7. En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

CAPÍTULO II

ÓRGANOS DE NEGOCIACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.

Artículo 3. Comisión Negociadora.

1. Definición y composición.

La Comisión Negociadora es el órgano encargado de la negociación en el marco del Convenio de la AEAT, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Estará compuesta por trece miembros de cada una de las partes, en la que los representantes de la parte social, serán nombrados por los sindicatos representados en el Comité Intercentros regulado en el artículo 92 del convenio.

Cada miembro de la Comisión Negociadora dispondrá de un crédito de 50 horas mensuales y de una acreditación nominal y expresa.

2. Acuerdos.

Los acuerdos se adoptarán con los votos ponderados favorables que representen más del cincuenta por ciento de cada una de las partes, 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.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora, que habrán de recabar los preceptivos informes y/o autorizaciones que, en su caso, establezca la normativa presupuestaria aplicable en cada momento, serán objeto de inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de ámbito estatal y se publicarán en el Boletín Oficial del Estado en los términos establecidos por la normativa laboral aplicable (en particular, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad o norma reglamentaria que sustituya a la anterior).

Los acuerdos se recogerán, también, como anexos, en actas, publicándose dichos anexos en la intranet corporativa de la AEAT.

Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumaria y objetividad.

Se garantiza el cumplimiento de los acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

Artículo 4. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CPVIE).

1. Definición y composición.

Como órgano de vigilancia, interpretación y estudio del convenio, con funciones, asimismo, de conciliación y mediación y dentro de los quince días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, se constituirá una Comisión Paritaria (en adelante, CPVIE), que estará compuesta por nueve miembros de cada una de las partes, con representación de los trabajadores y trabajadoras, según la designación que realicen las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, en proporción a los resultados obtenidos por cada una de ellas en el proceso electoral sindical inmediatamente anterior.

No obstante, 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 sindicales que se celebren durante la vigencia del presente convenio, asegurando en todo caso la presencia de un representante cuando la aplicación de la regla de proporcionalidad arroje un resultado que no alcance ese mínimo. En este supuesto, la distribución de los miembros de la CPVIE de las organizaciones sindicales que no se vieran afectadas por esta garantía, se llevará a cabo repercutiendo la regla de proporcionalidad con exclusión del número de representantes que correspondan a aquella o aquellas a las que se otorga la garantía de presencia.

2. Funciones.

La CPVIE tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretar la totalidad del convenio.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente convenio, se planteen por cualquiera de las partes.
- d) Proponer el desarrollo del contenido del presente convenio cuando las necesidades de la organización así lo requieran, alcanzando acuerdos en los términos establecidos en los artículos siguientes.
- e) Realizar el seguimiento y participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo y a los sistemas de provisión de puestos de trabajo, promoción profesional y carrera previstos en el presente convenio, así como de aquellos relativos a eventuales procesos de consolidación y/o estabilización de empleo, elevando, en su caso, a la Comisión Negociadora, las propuestas que lo requieran.
- f) Encuadrar profesionalmente a los trabajadores y trabajadoras que, individual o colectivamente, se integren en el presente convenio, así como, en caso de que sea necesario, participar en la propuesta de encuadramiento del personal laboral destinado en la AEAT, y profundizar en el estudio del sistema de clasificación al objeto de ir adecuándolo al modelo organizativo que corresponda, proponiendo, en su caso, a la Comisión Negociadora, la redefinición funcional correspondiente a los grupos, áreas funcionales y/o especialidades, de apreciarse tal necesidad.

- g) Participar y proponer la adecuación funcional de las tareas de las áreas, redefiniendo las actividades concretas de los puestos de trabajo, en función de la clasificación profesional establecida en el presente convenio, cuando tal necesidad se aprecie por circunstancias de la organización del trabajo.
- h) Participar en la determinación de los criterios generales que rigen las convocatorias de los procesos selectivos.
- i) Emitir informes y propuestas vinculados al articulado del convenio.
- j) Recibir, con periodicidad trimestral, información sobre la evolución del empleo en el ámbito del convenio. Asimismo, recibirá, con idéntica periodicidad, relación estadística del personal laboral de cada ámbito provincial, con indicación del tipo de contrato, clasificación y destino.
- k) Obtener información relativa a la masa salarial autorizada en el primer trimestre del año.
- l) Proponer la actualización del 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.
- m) Servir como cauce de información en la determinación de la planificación estratégica del personal laboral, así como en la propuesta de programas y proyectos que la AEAT tenga previsto realizar en materia de personal laboral.
- n) Constituir subcomisiones permanentes y grupos de trabajo.
- o) Recibir información de las contrataciones formalizadas fuera de convenio en aquellos casos en los que exista personal laboral del ámbito del convenio que realice idénticas funciones.
- p) 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.
- q) En caso de conflicto colectivo, la CPVIE podrá proponer un mediador en el trámite de conciliación.

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

3. Régimen de funcionamiento.

La CPVIE se regirá por su Reglamento de funcionamiento que será, en su caso, revisado y acordado en la primera reunión posterior a la firma del presente convenio.

Con carácter ordinario, CPVIE se reunirá, al menos, 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 hábiles desde la solicitud de la reunión, previa comunicación por escrito a la Presidencia.

Cada miembro de la CPVIE dispondrá de una dispensa total de asistencia al trabajo y de una acreditación nominal y expresa como tal.

4. Acuerdos.

Los acuerdos se adoptarán con los votos ponderados favorables que representen más del cincuenta por ciento de cada una de las dos partes de la representación, siendo de carácter obligatorio y vinculantes para ambas partes, teniendo el mismo valor que el convenio colectivo, con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda.

Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariedad y objetividad.

Los acuerdos que se alcancen en el ámbito de la CPVIE se recogerán como anexos, en actas, publicándose el contenido de dichos acuerdos en la intranet corporativa de la AEAT.

En los términos de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 3 del presente convenio, dichos acuerdos requerirán los informes preceptivos y/o autorizaciones que, en su caso, establezca la normativa presupuestaria.

5. Vigencia.

La CPVIE se mantendrá en funcionamiento hasta la entrada en vigor del siguiente convenio colectivo, sin perjuicio de las variaciones que puedan producirse en su composición conforme a lo señalado en el punto 1 de este artículo.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5. 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 la representación de los trabajadores y trabajadoras. Cuando las decisiones que la AEAT adopte en uso de sus facultades de organización de trabajo, o en la planificación estratégica de los recursos humanos, afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociarán 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 mejora de los servicios que presta la AEAT.
- b) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- c) La salud y la seguridad del personal laboral, mediante el fomento de las medidas en materia de prevención de riesgos laborales.

- d) La adecuación, suficiencia y eficiencia en la distribución y ordenación del personal según las cargas de trabajo.
- e) La eficaz adscripción profesional del personal laboral.
- f) La profesionalización y promoción de los trabajadores y trabajadoras.
- g) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- h) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- i) La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- j) La igualdad de género, y la no discriminación entre empleadas y empleados públicos en la AEAT especialmente en materia retributiva.
- k) Los principios de la Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género, o normativa que la sustituya.
- l) Los principios recogidos en el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, o normativa que la sustituya.
- m) El cumplimiento del Código Ético de la Agencia Tributaria, aprobado por Resolución de 22 de diciembre de 2022 del Presidente de la AEAT.
- n) La protección frente al acoso laboral.
- o) La protección en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 6. Catálogos y relaciones de puestos de trabajo.

1. Los catálogos y las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual la AEAT organiza, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación del servicio público que tiene encomendado.
2. La AEAT actualizará, en el plazo de seis meses desde la aprobación del presente convenio, el catálogo y las correspondientes relaciones de puestos de trabajo para que contemplen la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia y, en su caso, la especialidad y los complementos vinculados

al puesto, así como las características específicas del puesto, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.

De todo lo anterior, se dará cuenta a la CPVIE, con carácter previo a su remisión y una vez obtenida la correspondiente autorización por parte de los órganos competentes.

3. La AEAT podrá modificar, de acuerdo con la normativa vigente, el catálogo y las relaciones de puestos de trabajo, dando cuenta de ello a la CPVIE y a la representación del personal laboral en el ámbito o ámbitos territoriales afectados.

Las propuestas de modificación y adaptación del catálogo y de las relaciones de puestos de trabajo se basarán en las necesidades organizativas y el estudio de cargas de trabajo según los parámetros objetivos que se definan para alcanzar una dimensión adecuada del número de efectivos y su eficiente distribución, tanto en la perspectiva territorial como funcional, de acuerdo a los planes de objetivos anuales, el plan estratégico de la AEAT y a su planificación estratégica de recursos humanos.

En el caso de existir sentencias firmes 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 dando cuenta de ello a la CPVIE.

Artículo 7. Certificados de servicios y documentos de identificación.

Los órganos de la AEAT, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador o trabajadora, y a su instancia, certificación acreditativa de la antigüedad y/o tiempo de servicio prestado y reconocido, así como de los datos relativos a su puesto de trabajo o cualquier otra circunstancia concreta que le sea exigida por las convocatorias públicas en las que participe.

Sin perjuicio de las acciones legales que puedan ejercer en materia de clasificación profesional conforme a la legislación vigente, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar, en todo momento, la subsanación de errores que adviertan en los datos a los que se refiere el párrafo anterior y de aquellos otros datos propios en las aplicaciones de gestión de recursos humanos a los que puedan acceder a través de la intranet corporativa de la AEAT. Dichas solicitudes se canalizarán a través de la unidad de gestión de recursos humanos que correspondan a su centro de trabajo y serán contestadas expresamente

dentro del plazo de un mes en caso de no considerarse justificada la petición del trabajador o la trabajadora.

Por la AEAT se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 8. Sistema de clasificación.

1. El sistema de clasificación que se establece en el presente convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, y, en su caso, especialidades. El sistema se establece con el fin de ordenar la selección y la movilidad de los trabajadores y trabajadoras e, igualmente, favorecer sus posibilidades de promoción, permitiendo con ello la configuración de un escenario de progresión profesional dentro del sistema.
2. El grupo profesional reúne homogéneamente el nivel de titulación exigido, las competencias y aptitudes profesionales, y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con los mismos, y sirve de referencia para la fijación de las retribuciones básicas de quienes trabajan en la organización.
3. Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, el conjunto de prestaciones laborales de similar naturaleza, relacionadas con una línea de actividad profesional.
4. Cada puesto de trabajo se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional. El desempeño de un puesto implica la capacidad para todas las tareas y cometidos propios del área funcional correspondiente, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas y demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo, y conforme a las reglas de provisión y movilidad previstas en el presente convenio.

5. La especialidad: En aquellos puestos en los que exista una especialidad, ésta determinará el contenido concreto de la prestación laboral, definiendo el perfil profesional y la titulación o titulaciones exigidas, así como la capacitación necesaria, para el desempeño del puesto.
6. La clasificación profesional del personal laboral del ámbito de aplicación del presente convenio solamente podrá modificarse a través de los procedimientos previstos en el mismo.
7. El criterio seguido para determinar el encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en los grupos profesionales es el resultado que ofrece la ponderación entre otros, de los siguientes factores: conocimiento, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad:

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

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.

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

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador o trabajadora, 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.

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.

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.

1. Los grupos profesionales se articulan en función del nivel de titulación requerido para el ingreso en los mismos y se adecúan al número y características de las áreas funcionales descritas a continuación.

2. En el Área Técnico Profesional, se establecen los siguientes grupos profesionales, de acuerdo con el nivel de titulación requerido para el ingreso en los mismos:

a) Grupo profesional T1: Título clasificado en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, o titulación equivalente.

b) Grupo profesional T2: Título clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, o titulación equivalente.

c) Grupo Profesional T3: Título clasificado en el Nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, esto es, Técnico Superior de Formación Profesional o titulación profesional equivalente.

d) Grupo Profesional T4: Técnico de Grado Medio de Formación Profesional o titulación profesional equivalente.

e) Grupo Profesional T5: Sin titulación prevista en el sistema educativo.

3. En el Área de Información y Asistencia, se establecen los siguientes grupos Profesionales, de acuerdo con el nivel de titulación requerido para el ingreso en los mismos:

a) Grupo profesional I1: Bachillerato o titulación equivalente.

b) Grupo profesional I2: Educación Secundaria Obligatoria o titulación equivalente.

El grupo profesional T5 desarrollará, también, tareas vinculadas al área funcional de Información y Asistencia.

4. Se entenderán por titulaciones equivalentes las establecidas por la autoridad competente en materia de Educación y Formación Profesional.

Artículo 10. Áreas funcionales.

1. Atendiendo a la estructura funcional básica y a las tareas asignadas al personal laboral de la AEAT, las áreas funcionales serán las siguientes:

➤ Área funcional Técnico Profesional.

Conformada, de manera no exhaustiva, por las siguientes líneas de actividad:

A) En el ámbito del mantenimiento preventivo y correctivo:

- Conservación y mantenimiento de inmuebles y medios de transporte rodado y de embarcaciones.
- Conservación y mantenimiento de las instalaciones de los edificios y dependencias: eléctricas, electrónicas, electromecánicas, de climatización, de fontanería, de laboratorio, audiovisuales y similares.
- Conservación, reparación y mantenimiento de bienes muebles: equipos de trabajo, mobiliario de oficina, de laboratorio y otros elementos de uso ordinario.
- Conservación y mantenimiento de instalaciones y equipos en infraestructuras críticas.

B) En el ámbito de la producción y gestión de contenidos digitales:

- Creación y desarrollo de proyectos de diseño aplicados a entornos digitales, multimedia y web.
- Elaboración, ordenación, conservación, selección, edición, etc., de contenidos digitales.
- Instalación, configuración y operación de equipos audiovisuales, así como mantenimiento de los mismos y realización de reparaciones sencillas.
- Supervisión durante eventos o producciones y asesoramiento técnico.
- Rotulación y creación de formas gráficas mediante ordenador para su aplicación en la producción ordinaria de contenidos digitales.
- Programación en lenguajes empleados para el desarrollo de aplicaciones multimedia y videojuegos.
- Manejo de plataformas de formación (Moodle y otros).
- Artes gráficas, reprografía, fotocomposición, reproducción, estampación y encuadernación.

C) En el ámbito de la salud y seguridad laboral:

- Prevención de riesgos laborales.
- Atención a la salud física y mental.

D) En el ámbito aduanero:

- Carga, descarga, manipulación, pesaje, almacenamiento de mercancías en recintos aduaneros, así como apertura, cierre, extracción de muestras y precinto de bultos y embalajes.
- Traslado, almacenamiento y manipulación de material pesado y mobiliario y realización de tareas que requieren el aporte de esfuerzo físico.
- Obtención de imágenes a través de aparatos de Rayos X en el ámbito de Aduanas.

Todo ello sin perjuicio de otras actividades de naturaleza análoga a la anterior que existan o puedan surgir en cualquiera de los ámbitos mencionados.

➤ Área funcional de Información y Asistencia.

El personal perteneciente a esta área realizará, de manera no exhaustiva, las siguientes funciones o tareas:

- Información y Asistencia general a obligados tributarios que contacten con la AEAT a través de los diferentes canales.
- Información tributaria básica.
- Información sobre el estado de los procedimientos.
- Información y Asistencia al obligado tributario en la cumplimentación y presentación de declaraciones, autoliquidaciones, comunicaciones, formularios y determinados trámites en la sede electrónica y demás canales de relación con la Administración tributaria.
- Funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.
- Apoyo instrumental en los procedimientos tributarios que no implique uso de potestades públicas.
- Actividades que se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico como la campaña de renta.

2. Las líneas de actividad del personal encuadrado en el anexo II vendrán determinadas en dicho anexo.

Artículo 11. Puestos de trabajo y especialidades.

1. Los puestos de trabajo quedan encuadrados en los grupos profesionales y áreas funcionales conforme a lo reflejado en el anexo I.
2. Todos los puestos de trabajo de los grupos profesionales T1, T2, T3 y T4 del área Técnico-Profesional tendrán asignada una especialidad en la correspondiente relación de puestos o catálogo, la cual conformará requisito necesario para la ocupación del puesto de trabajo de que se trate. La especialidad determina la titulación o titulaciones que se exigen como requisito específico para el desempeño del puesto, sin perjuicio del requisito de nivel de titulación que supone el grupo profesional. Por tanto, las especialidades implicarán, igualmente, la exigencia de titulaciones de Formación Profesional específicas de una familia profesional, con el nivel de titulación establecido en el artículo 9.2 de presente convenio.
3. Los puestos de trabajo del grupo profesional T5, si bien carecen de especialidad, se encuadran también en un ámbito concreto de actividad conforme a lo reflejado anteriormente, así como atendiendo a lo dispuesto en el anexo I.

CAPÍTULO V

SELECCIÓN.

Artículo 12. 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 el artículo 17, letras a) y b) del presente convenio 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 de empleo se reservará un porcentaje de las vacantes para ser cubiertas por aspirantes con una discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, 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 en la clasificación profesional de este convenio. El porcentaje de vacantes reservadas a personas con discapacidad general y/o intelectual será el fijado en la normativa de aplicación.

Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten 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 convocante 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 los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público junto a sus bases y programas se publicarán en la página web de la AEAT, y la correspondiente reseña en el Boletín Oficial del Estado.

3. Los procesos de cobertura de plazas 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:

- Número, denominación, características y ubicación funcional y territorial/geográfica de las plazas.
- Requisitos exigibles a los candidatos para participar en las pruebas.
- Sistema selectivo a utilizar.
- Programa que ha de regir las pruebas y/o baremo de méritos.
- Previsión temporal para el desarrollo de las pruebas.
- Composición del órgano de selección.

4. El personal laboral fijo de nuevo ingreso será convocado para la formalización de su contrato con una antelación o preaviso de un mes, como máximo, a computar a partir de la publicación de la resolución del proceso selectivo de acceso.

Artículo 13. Promoción interna.

1. La AEAT y organizaciones sindicales firmantes señalan como necesario establecer una política estable de promoción interna vinculada a la carrera profesional, que satisfaga las aspiraciones de los empleados y empleadas públicas, así como que atienda las necesidades de la Administración y contribuya a una mejor asignación de efectivos.

A tal efecto, en el último trimestre de cada año se realizará la programación de la oferta de promoción interna, que deberá incluir el número de plazas requeridas por la AEAT en función de sus necesidades organizativas, teniendo en cuenta el análisis de medición de

las cargas de trabajo al que se refiere el presente convenio, según la distribución que determine la AEAT en base a las necesidades de los centros. El número de plazas así determinado se propondrá para su inclusión en la correspondiente Oferta de empleo público.

De conformidad con los sistemas de provisión establecidos en el presente convenio, se tenderá a que la incorporación como personal fijo en la AEAT se materialice, vía promoción interna, desde los grupos profesionales inferiores, salvo en aquellos casos en que se haya constatado la dificultad de la cobertura de puestos de trabajo en determinados grupos profesionales.

La promoción profesional del personal laboral del presente convenio se desarrollará a través de las modalidades de promoción interna vertical, desde el grupo profesional inferior al superior en los términos establecidos en este artículo y de promoción interna horizontal, dirigida a los trabajadores y las trabajadoras del mismo grupo profesional para cambiar de área funcional o, en su caso, de modalidad contractual. Estos procesos se llevarán a cabo, con carácter previo o simultáneo a las convocatorias de ingreso libre.

2. Serán criterios inspiradores de los procesos de promoción interna los siguientes:

- Pleno respeto al principio de igualdad de género y no discriminación en el acceso a la condición de empleado/a público/a.
- Accesibilidad y adaptación de los procesos selectivos para garantizar la incorporación efectiva de las personas con discapacidad.
- Agilidad, modernización y adaptación de los procesos selectivos a la clasificación profesional prevista en el presente convenio.
- Publicidad de cualquier cambio sustancial que implique modificaciones en los procesos selectivos.
- Separación, en la medida de lo posible, de las convocatorias de procesos selectivos por promoción interna y turno libre.
- Principios de conciliación personal, familiar y territorial, teniendo en cuenta el arraigo del personal con pleno aprovechamiento de las nuevas tecnologías y de la flexibilidad organizativa de la Agencia Tributaria.

3. En el turno de promoción interna podrán participar los trabajadores y las trabajadoras fijos en activo y en excedencia, que pertenezcan al grupo profesional inmediatamente inferior, de la misma área funcional, con la única excepción de lo establecido en el

apartado 5 del presente artículo. Las personas trabajadoras deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos de titulación exigidos y la prestación de servicios, durante al menos dieciocho meses como personal laboral fijo en el grupo profesional y área funcional desde el que participen en el proceso. 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. Las personas trabajadoras fijas con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional y área funcional en la condición de personal laboral fijo podrán promocionar en este turno sin necesidad de contar con la titulación exigida, exceptuándose las plazas pertenecientes a los grupos profesionales T1 y T2 del área Técnico-Profesional, o cuando se trate de puestos de grupos profesionales cuyas funciones requieran estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

5. El personal laboral del grupo profesional T5 del área Técnico-profesional, podrá participar en los procesos de promoción interna al grupo profesional I2 del área de Información y Asistencia siempre y cuando cumplan con el resto de requisitos establecidos en este artículo y en la correspondiente convocatoria.

Asimismo, el personal laboral fijo de los grupos profesionales T3 y T4 del área Técnico Profesional y los grupos profesionales I1 y I2 del área de Información y Asistencia podrán participar en la promoción interna horizontal para realizar un cambio de área funcional, siempre que cumplan con el requisito de estar en posesión de la titulación exigida para el acceso al correspondiente grupo profesional y, en su caso, especialidad, y siempre que cuenten con el requisito de los dieciocho meses de prestación de servicios como personal laboral fijo en el grupo y área desde la que participan en el proceso.

En el caso del personal laboral que participe en la promoción interna convocada para el Área de Información y Asistencia, se tendrán en cuenta criterios de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y territorial, de cara a la determinación de los destinos asignados.

6. Corresponde a la CPVIE fijar los criterios generales que han de regir las pruebas selectivas de promoción interna vertical, que se desarrollarán, preferentemente, por el sistema de concurso-oposición, y de promoción interna horizontal que tendrán lugar,

preferentemente, por concurso, sin perjuicio de las decisiones que puedan adoptarse como consecuencia de cambios normativos en esta materia.

Asimismo, podrán graduarse los méritos profesionales de mayor a menor puntuación por unidad de tiempo contemplada, en función de que los servicios se hayan prestado en la misma o distinta área funcional o en la misma o distinta modalidad contractual.

7. El personal laboral en servicio activo o situación asimilada que acceda a un nuevo grupo profesional por promoción interna vertical u horizontal tendrá derecho, a partir de la fecha de la incorporación efectiva a su nuevo puesto de trabajo, a un permiso retribuido de tres días hábiles si el destino no implica cambio de residencia del trabajador o trabajadora y de un mes si lo comporta.

Artículo 14. Órganos de selección.

1. El órgano de selección de las pruebas selectivas de personal laboral estará compuesto por representantes de la AEAT, los cuales actuarán siempre como presidentas/es y como secretarías/os y, en su caso, como vocales, y por empleadas y/o empleados públicos destinados en la AEAT propuestos por la representación sindical presente en la CPVIE. Estas personas actuarán como vocales a título individual en el órgano de selección, sin que puedan ejercer su función en representación o por cuenta del respectivo sindicato, durante todo el período que comprenda su participación como miembro del órgano de selección, con la finalidad de garantizar plenamente el cumplimiento de los principios de imparcialidad y profesionalidad y el deber de sigilo de las deliberaciones y de los acuerdos que se adopten. Su número será inferior, como mínimo en uno, al de los vocales representantes de la AEAT.

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 personal funcionario, deberán pertenecer a un cuerpo, escala o especialidad de un subgrupo de titulación que sea equivalente o superior al de los puestos objeto de convocatoria. Para el acceso a los grupos profesionales T3 y T4 del área Técnico-

Profesional se entenderá equivalente o superior la pertenencia a cuerpos o escalas de personal funcionario adscritos a los subgrupos A1, A2 y/o B y A1, A2, B y C1, respectivamente.

4. Se mantendrán los criterios de paridad entre mujeres y hombres en la composición de los órganos de selección, conforme a la normativa vigente.

5. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará al órgano administrativo convocante la relación de personas aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso selectivo.

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 15. Período de prueba.

1. Para el personal que supere un proceso selectivo de turno libre, en el ámbito de este convenio, se concertará un periodo de prueba, expresamente contemplado en su contrato de trabajo. La duración del período de prueba será de tres meses para el personal encuadrado en el grupo profesional T1, dos meses para el personal del grupo profesional T2, un mes para el personal perteneciente a los grupos profesionales T3, T4 del área Técnico-Profesional e I1 e I2 del área de Información y Asistencia y quince días laborables para el personal del grupo profesional T5. Una vez superado el período de prueba se adquirirá la condición de trabajador o trabajadora fijo, computándose ese período de prueba a todos los efectos.

Cuando el personal supere un proceso selectivo por el turno de promoción interna para un área funcional distinta de la de su puesto de destino antes de promocionar, deberá realizar un periodo de prueba con la misma duración y condiciones que las recogidas en el artículo anterior.

2. No será exigible período de prueba cuando la persona trabajadora ya haya desempeñado con anterioridad, por período igual o superior al aquí establecido, las mismas funciones en la AEAT bajo cualquier modalidad contractual, o cuando, en atención a las pruebas a realizar, así se prevea en las bases de convocatoria.

3. Durante el período de prueba, tanto la AEAT como la persona trabajadora 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 y trabajadoras 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.

4. Durante el periodo de prueba el trabajador o trabajadora no tendrá derecho a ser declarado en las situaciones previstas en el presente convenio, salvo aquellas para las que no se exija reunir la condición de personal laboral fijo. En estos supuestos, deberá realizar y superar el periodo de prueba una vez se incorpore al puesto reservado como consecuencia de la declaración de la correspondiente situación.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo y aquellas de carácter excepcional vinculadas a motivos de conciliación, al igual que el disfrute de vacaciones que hayan sido previamente autorizadas, así como de los permisos y licencias que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, determinarán la interrupción del periodo de prueba, siempre que medie acuerdo entre las partes.

Artículo 16. Selección de personal laboral temporal.

1. Los procedimientos de selección del personal laboral temporal se llevarán a cabo cumpliendo los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, así como los de publicidad y libre concurrencia.

En este sentido, las personas candidatas a ser contratadas con carácter temporal, se elegirán, preferentemente, a partir de los procesos selectivos de acceso a personal laboral fijo celebrados y resueltos anteriormente en la AEAT, según figuren en las bolsas de trabajo que hayan sido creadas al efecto.

También podrá recurrirse a los Servicios Públicos de Empleo, siempre que la selección de personal laboral temporal no pueda realizarse de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior. En este caso, 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 y trabajadoras.

2. En consecuencia, podrán establecerse relaciones de candidatos para la sustitución temporal del personal laboral, bien a partir de procesos de selección de carácter fijo o bien mediante convocatoria pública al efecto y, en todo caso, previa la autorización correspondiente.
3. 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.
4. En el seno de la CPVIE se fijarán los criterios generales que definirán la utilización de los diferentes sistemas, así como la vigencia de las relaciones de candidatos previstas en el apartado 2 del presente artículo y que en ningún caso podrán superar los tres años.
5. En aquellos casos en que la AEAT contrate temporalmente a un trabajador o trabajadora 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 y área funcional o a la atribución de funciones de superior grupo profesional, según proceda, para cubrir dichos puestos con personal fijo, suscribiendo el correspondiente contrato temporal para cubrir el puesto del laboral que pase a realizar, mediante movilidad funcional, las labores de aquél que tiene el contrato suspendido.
6. La selección de personal temporal se llevará a cabo con la participación de empleadas o empleados públicos destinados en la AEAT propuestos por representantes de los trabajadores o trabajadoras en el órgano de selección que se constituya, a propuesta del 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 3 de este artículo, en que la designación la realizarán las organizaciones sindicales representadas en la CPVIE conforme a lo previsto en el artículo 14.1 del convenio colectivo. La participación en los órganos de selección se realizará en las mismas condiciones que las establecidas en dicho precepto.
7. La selección del personal laboral temporal con la condición de relevista, prevista para los supuestos de jubilación parcial del personal laboral fijo sujeto al presente convenio, se realizará de conformidad con lo dispuesto en este artículo.

CAPÍTULO VI

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 17. Principios generales.

1. Con el fin de favorecer la movilidad voluntaria y la promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras, 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, dentro del sistema de puestos y de clasificación profesional establecido.
2. Los instrumentos de provisión de vacantes que se indican en el apartado siguiente tendrán en cuenta el estudio de las cargas de trabajo, que se basará en unos parámetros objetivos, así como en las necesidades organizativas, en la negociación colectiva y la planificación de recursos humanos de la AEAT.
3. De este modo, los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el orden seguidamente indicado, salvo alteración acordada por la CPVIE:
 - a) Convocatoria de reingresos y traslados.
 - b) Promoción interna.
 - c) Convocatoria de acceso libre.

Con carácter previo a las fases señaladas, las plazas vacantes a cubrir se ofertarán a los trabajadores y trabajadoras que estuvieran afectados por un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, según lo establecido en el artículo 69.2 del texto refundido del

Estatuto Básico del Empleado Público, siempre que el citado plan lo tuviera previsto y conforme a los criterios allí establecidos.

Asimismo, con anterioridad a la cobertura de vacantes mediante convocatoria de acceso libre, podrá convocarse un concurso extraordinario entre quienes ya tuvieran la condición de personal laboral fijo para cubrir esas vacantes.

4. 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, o norma que lo sustituya, los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad establecidos en la legislación vigente y en los sucesivos Planes para la Igualdad de Género que se aprueben en el ámbito de la Administración General del Estado.

Artículo 18. Traslados.

La movilidad del personal laboral fijo del ámbito del convenio podrá realizarse a través de las siguientes figuras:

1. Traslado ordinario: El personal laboral fijo podrá solicitar el traslado o reingreso voluntario a una plaza vacante de necesaria cobertura, siempre que dicha plaza no se encuentre comprendida entre las ofrecidas en un proceso de promoción interna o de nuevo ingreso. La petición de traslado o reingreso, a través de las convocatorias que se efectúen, deberá incluir plazas que se correspondan con igual régimen de contratación, grupo profesional, área funcional y especialidad, en su caso, que la ocupada por el trabajador o trabajadora.

El traslado ordinario del personal laboral fijo, o el reingreso en el caso del personal en excedencia, se llevará a cabo mediante la participación en la convocatoria permanente y abierta de reingresos y traslados.

2. Traslados extraordinarios: Excepcionalmente y previo acuerdo de la CPVIE, se podrán efectuar traslados voluntarios al margen del procedimiento ordinario establecido, mediante una convocatoria extraordinaria de reingresos y traslados cuando así lo aconsejen razones organizativas o como consecuencia de la planificación global en el marco de los planes para la ordenación de los recursos humanos.

También se podrá trasladar al personal laboral fijo mediante las figuras de carácter excepcional previstas en el presente capítulo siempre que se cumplan las condiciones y requisitos establecidas para su aplicación.

Artículo 19. Convocatoria abierta y permanente de reingresos y traslados.

1. Existirá, para el personal laboral fijo una convocatoria permanente y abierta de reingresos y traslados, con posibles resultas, que incluirá las plazas vacantes que puedan ser cubiertas de manera inmediata y que no se hubiesen ofrecido previamente en un proceso de promoción interna o de nuevo ingreso.

De acuerdo con la planificación estratégica de los Recursos Humanos, el estudio de cargas y las necesidades organizativas y previa información a la CPVIE, se dará publicidad, en el primer trimestre del año, a las necesidades de cobertura de puestos de los distintos grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades, en su caso, por centros y localidades que pueden ser cubiertas por este procedimiento. Estas necesidades se irán actualizando tras las adjudicaciones de plazas que se vayan efectuando en cada convocatoria trimestral.

La convocatoria de reingresos y traslados tendrá cuatro resoluciones anuales, una por trimestre.

2. Para poder participar en la convocatoria se precisarán:

- a) En el caso personal laboral fijo en activo, deberá haber permanecido un mínimo de doce meses adscritos a la plaza de destino, excepto si se trata de trabajadores y trabajadoras que se hubiesen visto afectados por un traslado obligatorio.
- b) Si se tratara de personal laboral fijo en activo afectado por un traslado obligatorio, durante los dos años siguientes a dicho traslado, sólo se les exigirán nueve meses de permanencia en el puesto de destino, siempre que concurren solicitando una plaza del mismo grupo profesional, área funcional y, en su caso, especialidad, en la misma localidad, provincia o isla donde estaban destinados antes del traslado.
- c) En el supuesto del personal laboral fijo en situación distinta de activo, deberá haber transcurrido el tiempo de permanencia mínima exigible según el tipo de excedencia declarada.

3. Solicitudes: Las solicitudes se presentarán de forma telemática e irán dirigidas al Departamento de Recursos Humanos de la AEAT debiendo contener los datos personales y profesionales del trabajador o trabajadora. Las personas interesadas podrán incluir en la petición todos los puestos que deseen, pudiendo desistir 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 dentro del mismo año natural. No obstante, si en la nueva solicitud se reitera una localidad previamente desistida y respecto de la cual la AEAT ha ofertado vacante, se procederá a la asignación de la plaza ofertada en el plazo de un mes desde que haya cursado la nueva solicitud. Las solicitudes tendrán vigencia durante el año natural en curso y caducarán con la publicación de la última resolución de adjudicación de puestos de trabajo del año natural correspondiente.

4. Baremo de valoración de los méritos: 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 o trabajadora que cuente con mayor puntuación aplicando el baremo de méritos que corresponde fijar a la CPVIE con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Hasta un cuarenta por ciento de la puntuación máxima posible por méritos profesionales.
- b) Hasta un sesenta por ciento de la puntuación máxima posible por antigüedad.
- c) Por traslado obligatorio y sin perjuicio de lo establecido en este artículo sobre el requisito de permanencia en el puesto de destino de los trabajadores y trabajadoras afectados por un traslado obligatorio, durante los dos años siguientes al cumplimiento de los nueve meses de la efectividad del traslado obligatorio, éstos adicionarán a la puntuación total obtenida aplicando el baremo de puntos que apruebe la CPVIE, un cincuenta 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; este retorno tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora.

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.

5. 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, sin perjuicio

del mantenimiento de la proporcionalidad de su representación sindical, e igual número de miembros designados por la Administración, valorará los méritos de las solicitudes de los trabajadores y trabajadoras, y elevará a la CPVIE y posteriormente al Departamento de Recursos Humanos la propuesta de adjudicación correspondiente a cada trimestre. La citada Subcomisión se reunirá antes de la finalización de cada trimestre para valorar y formular la propuesta de adjudicación de destinos correspondiente a las solicitudes presentadas.

6. El órgano competente de la AEAT dictará la resolución por la que se apruebe la adjudicación de plazas propuesta por la CPVIE, procediendo seguidamente a su publicación, 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 o trabajadoras 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 o trabajadora.

7. 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 grupo profesional inferior, las retribuciones pasarán a ser las correspondientes al puesto al que se accede.

8. El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador o trabajadora, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso, debiendo permanecer un mínimo de doce meses desde la fecha de toma de posesión en el nuevo destino antes de poder solicitar un nuevo traslado, con las salvedades dispuestas en este artículo. En el caso de adjudicación de un puesto al personal laboral 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.

9. Si el trabajador o trabajadora no se incorpora, salvo causas de fuerza mayor acreditadas, al nuevo puesto de trabajo, se le pasará de oficio a la situación de excedencia voluntaria por interés particular durante un período de un año.

Artículo 20. Reingreso al servicio activo.

1. El reingreso al servicio activo del personal laboral fijo desde situaciones que conlleven derecho a la reserva del puesto de trabajo se efectuará de conformidad con lo establecido para cada una de las situaciones en los términos recogidos en este convenio.

Asimismo, el personal laboral fijo en situaciones con derecho a reserva del puesto de trabajo podrá participar en la convocatoria abierta y permanente de reingresos y traslados con la finalidad de realizar un cambio de reserva de puesto, sin que en tal caso resulte obligada su incorporación efectiva a la plaza adjudicada, sobre la que formalizará la nueva reserva.

2. El reingreso al servicio activo del personal laboral fijo desde situaciones que no conlleven derecho a la reserva del puesto de trabajo se efectuará, en todo caso, mediante la participación en la convocatoria permanente y abierta de reingresos y traslados.

Para ello, podrá solicitar en la convocatoria plazas de igual régimen de contratación, grupo profesional, área funcional y especialidad, en su caso, que la que tenía antes de pasar a la situación de excedencia.

Si no existiera vacante de su grupo profesional y sí la hubiera en los inmediatamente inferiores dentro de su área funcional, podrá optar por incorporarse a esta última plaza, siempre que cumpla los requisitos para su desempeño. En este caso pasará a percibir las retribuciones propias del puesto de incorporación, manteniendo su derecho a reingresar en el grupo profesional superior a través del concurso de traslados.

Al margen de la convocatoria de reingresos y traslados, la AEAT podrá reingresar excepcionalmente al trabajador o trabajadora que haya superado un proceso selectivo en el ámbito del convenio y haya quedado en situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades, siempre que solicite la reincorporación durante los primeros doce meses de vigencia de dicha situación de excedencia.

En ese caso, el reingreso se efectuará en el puesto de trabajo que le correspondió como consecuencia de la ejecución de la correspondiente Oferta de Empleo Público y que no llegó a desempeñar de manera efectiva, siempre y cuando todavía se encuentre vacante y sea considerado de necesaria cobertura o, en su defecto, en otro puesto de trabajo que reúna dichos requisitos y características en la misma localidad.

Con idéntica excepcionalidad, la AEAT podrá reingresar al personal laboral fijo que, habiendo participado en el concurso de traslados durante un año natural, a contar desde la primera solicitud, no haya resultado adjudicatario de ninguna de las plazas objeto del concurso, siempre que haya solicitado todas las vacantes ofertadas de su grupo, área funcional y, en su caso, especialidad.

Artículo 21. *Permuta.*

1. La permuta se configura como una modalidad singular de traslado mediante la cual dos trabajadores o trabajadoras fijos en activo 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, al menos, con doce meses de servicio en el puesto de trabajo en el que se encuentran destinados.
- b) Que estén vinculados a la AEAT con la misma modalidad contractual y que los puestos a permutar correspondan al mismo grupo profesional, área funcional y especialidad exigible, en su caso.
- c) Que les falten, al menos, cinco años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. La autorización de la permuta corresponde al órgano competente de la AEAT, previo informe favorable de la CPVIE, que tendrá en cuenta en su valoración las solicitudes existentes de reingresos y traslados para el grupo profesional, área y, en su caso, especialidad, así como el ámbito geográfico objeto de permuta.

3. 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 22. *Movilidad para protección al embarazo, a la maternidad y a la lactancia.*

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo o tras el parto reciente y durante la lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, la trabajadora 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.

2. El cambio de puesto de trabajo o de funciones se llevará a cabo respetando, siempre que fuera posible, la clasificación profesional de la trabajadora. En caso de no existir puesto de trabajo o función correspondiente a su grupo profesional, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto del mismo o inferior grupo profesional, en la misma localidad, manteniendo las retribuciones del puesto de trabajo de origen.
3. La movilidad temporal o los cambios y adaptaciones que se produzcan tendrán efecto hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita el desempeño de su puesto de trabajo en las condiciones originales o la reincorporación al anterior puesto, en las mismas condiciones en que lo viniera ocupando con anterioridad.
4. 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 o normativa que la sustituya.
5. La AEAT deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes del personal laboral.

Artículo 23. Movilidad para las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o víctimas de terrorismo.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores y con la regulación procedimental contemplada en las Resoluciones de 25 de noviembre de 2015 de la Secretaría General de Administraciones Públicas y de 16 de noviembre de 2018 de la Secretaría de Estado Función Pública, o normas que las sustituyan, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, o de víctimas de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y, a ser posible, especialidad, en su caso, en cualquier otro centro de trabajo de la AEAT. Este traslado tendrá la consideración de forzoso.

2. De la misma forma, para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos o las hijas de las personas heridas o fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal laboral y de víctimas del terrorismo, así como el personal laboral amenazado, en los términos de la normativa específica correspondiente, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, se reconoce el derecho al traslado de los trabajadores o las trabajadoras, en los mismos términos que los establecidos en el apartado primero de este artículo.
3. La AEAT estará obligada a comunicar a la persona 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 persona trabajadora víctima de violencia de género, violencia sexual o violencia terrorista.
4. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá 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 persona trabajadora.
5. Terminado este periodo, la persona 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.
6. La aplicación de lo establecido en el presente artículo queda condicionada a la acreditación suficiente por parte de la persona trabajadora afectada de la circunstancia que motiva la protección, garantizándose la confidencialidad de sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
7. Las previsiones contenidas en el convenio en relación con esta modalidad de traslado resultarán de aplicación a las situaciones de los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo bajo su patria potestad, curatela, guarda o acogimiento permanente a menores o personas con discapacidad, que tengan la condición de víctima de violencia de género o violencia sexual, siempre que la situación de la víctima aconseje un cambio de localidad de la residencia familiar.

Artículo 24. *Movilidad para la protección de la salud del personal laboral.*

1. Se podrá llevar a cabo la movilidad para la protección de la salud del personal laboral por los siguientes motivos.

a) Por declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual: la AEAT procederá, a petición del trabajador o trabajadora 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 su situación, de igual o inferior grupo profesional, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes del personal laboral.

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 o trabajadora 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 o trabajadora 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, o normativa que la sustituya.

En el caso de que el trabajador o trabajadora 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.

b) Por disminución de capacidad y por razones de salud y/o posibilidades de rehabilitación: La movilidad por disminución de la capacidad del personal para el desempeño de su puesto de trabajo, por motivos de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador o trabajadora podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o trabajadora o por decisión de la AEAT, previo informe, en este caso, del Servicio de Prevención, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Dichos traslados estarán condicionados por la existencia de vacantes de necesaria provisión.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador o trabajadora a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la AEAT.

En el caso de la movilidad por rehabilitación, deberá acreditarse la necesidad de asistir a un centro rehabilitador que se encuentre ubicado en una determinada localidad, siempre que no exista un centro en el que se pueda prestar la rehabilitación necesaria en un radio de treinta y cinco kilómetros desde la localidad de residencia del trabajador o trabajadora, o de aquella en que se encuentra su puesto de trabajo, en caso de no coincidir.

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 y trabajadoras.

c) Por discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento: los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, o el porcentaje que determine en cada momento la legislación correspondiente para tener la condición de persona con discapacidad y necesiten un tratamiento específico, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo vacante, del mismo grupo profesional en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.

Junto a la solicitud de traslado se aportará la documentación que acredite de forma fehaciente la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico funcional, o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, así como la inexistencia de un centro en el que se le pueda prestar la atención o tratamiento que necesita en su localidad de residencia o en aquella en la que se encuentre ubicado su puesto de trabajo o en un radio de treinta y cinco kilómetros a esta.

2. Todas las formas de movilidad contempladas en el apartado anterior tendrán la consideración de voluntarias y no darán derecho a indemnización alguna. Cuando la movilidad se realice a un puesto de trabajo de grupo profesional inferior al que ostentase la persona afectada requerirá su previo consentimiento, produciéndose una novación modificativa del contrato de trabajo que en ningún caso dará lugar a conservar derecho alguno respecto del puesto de origen.

Las circunstancias que den lugar a una movilidad por cualquiera de los supuestos contemplados en este artículo deberán haberse producido, en una fecha posterior a la de formalización del contrato y efectiva incorporación al puesto que ocupa el trabajador o trabajadora, o bien en el caso de ser preexistentes, haberse producido un agravamiento sobrevenido.

El traslado tendrá carácter definitivo cuando la persona interesada ocupará con tal carácter su puesto de origen.

3. Por razones de conciliación a causa de discapacidad, accidente o enfermedad de un familiar: Con carácter excepcional, la AEAT, a propuesta de la CPVIE, podrá trasladar al trabajador o trabajadora a un puesto de trabajo vacante y de necesaria cobertura de su mismo grupo profesional, área funcional y especialidad, en su caso, y distinta localidad cuando existan causas graves y probadas de índole familiar. Se considerará que concurren tales circunstancias en el personal laboral que acredite, mediante certificado o informe de los órganos competentes de la Comunidad Autónoma correspondiente, tener a su cuidado y atención a su cónyuge, pareja de hecho registrada o descendiente hasta el primer grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de discapacidad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El traslado será provisional mientras persista la necesidad del cuidado y atención personal, manteniendo la reserva del puesto de trabajo de origen de la persona solicitante durante dos años. Cuando desaparezca la necesidad, retornará al puesto de trabajo reservado. No obstante, si la situación de cuidado y atención persistiera durante más de dos años a contar desde que el traslado se haya producido, decaerá la obligación del derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen, y retornará, cuando finalice la situación, a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad en el ámbito provincial, correspondientes al puesto de origen, salvo que durante ese período haya obtenido otro puesto con carácter definitivo.

Esta modalidad de traslado podrá autorizarse cuando, por razones organizativas, exista un cambio de turno del puesto de trabajo desempeñado y el trabajador o trabajadora argumente una solicitud basada en la atención, debidamente acreditada, de hijos e hijas menores de doce años o con discapacidad reconocida. Tendrá siempre el carácter de ocupación provisional y su duración se limitará al periodo necesario para garantizar dicha conciliación. La persona solicitante de esta movilidad retornará a una plaza de idénticas

características a aquella que desempeñaba cuando solicitó esta movilidad una vez finalizada la causa que motivó el traslado, salvo que hubiera obtenido un destino definitivo participando en la convocatoria de reingresos y traslados.

Artículo 25. Movilidad excepcional por cambio de adscripción de puesto de trabajo.

1. En el caso de que tras la tramitación del procedimiento de solicitud de traslado para la protección de la víctima de violencia de género, de violencia sexual y para la protección del personal laboral víctima de violencia terrorista, según las figuras previstas en el presente convenio, no exista un puesto de trabajo vacante adecuado y dotado presupuestariamente, se promoverá la movilidad de la persona y del puesto de trabajo del que es titular a otra unidad y, en su caso, a otra localidad que resulte adecuada. En estas movilizaciones se guardarán las necesarias cautelas para la protección de la intimidad de las personas interesadas.
2. Asimismo, por razones excepcionales de carácter organizativo, podrá promoverse la movilidad de la persona y del puesto de trabajo que ocupa a otra unidad del mismo o diferente centro de trabajo en la misma o distinta localidad. Cuando mediante esta movilidad se produzca cambio de localidad que implique traslado de residencia, únicamente podrá llevarse a cabo con la conformidad previa de la persona titular del puesto de trabajo.
3. De estas movilizaciones se informará a la previamente a la CPVIE.

Artículo 26. Movilidad entre Administraciones Públicas o entre convenios colectivos dentro de la Administración del Estado.

1. 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 el personal laboral fijo al servicio de otras Administraciones Públicas, siempre que exista un acuerdo de reciprocidad expreso o un convenio que recoja expresamente la figura de la movilidad interadministrativa en los términos y según los criterios acordados en aplicación del presente convenio.

La solicitud se remitirá por la unidad de personal de la que dependa el trabajador o trabajadora, que irá acompañada de un informe favorable, así como de la descripción de

la clasificación profesional de la persona interesada y, en su caso, de las circunstancias que considere pertinentes.

2. 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 y trabajadoras afectados.

CAPÍTULO VII

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

Artículo 27. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. 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.
2. En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, se negociará con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en el marco de la CPVIE en el plazo de quince días desde su presentación con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión.
3. 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 con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en el marco de la CPVIE, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, 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 personal afectado, a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 28. *Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional.*

1. Los órganos competentes de la AEAT podrán acordar motivadamente en el ámbito de este convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional y área funcional al que pertenezca el trabajador o trabajadora, 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, así como las derivadas del cumplimiento de los requisitos de la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente.

2. Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta especialidad profesional, estando ésta prevista en la Relación de Puestos de Trabajo, se requerirá:

1.º Comunicación motivada a la CPVIE.

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

3.º Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo en los supuestos en los que resultase conveniente para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

3. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

En la movilidad funcional temporal, cuando un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador o trabajadora durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, se procederá a su cobertura definitiva a través de los sistemas de provisión de puestos de trabajo descritos en el artículo 17 del presente convenio.

4. 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.

5. No cabrá invocar las causas de despido objetivo, de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas como consecuencia de la movilidad funcional. No obstante, la ineptitud sobrevenida o falta de adaptación sí podrán invocarse como causa para revocar esa movilidad funcional, si bien la AEAT deberá comunicar previamente esta circunstancia a los representantes del personal laboral.

Artículo 29. Movilidad entre distintos grupos profesionales.

1. Por necesidades del servicio, y habiéndose oído previamente a los representantes del personal laboral, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la AEAT podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, siempre dentro del mismo área funcional, 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, así como las derivadas del cumplimiento de los requisitos de la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente.

En defecto de titulación académica, esta exigencia se entenderá cumplida cuando se reúnan los requisitos de antigüedad previstos en el artículo 13 apartado 3 para la promoción interna.

2. 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.

3. En el supuesto de atribución de funciones de grupo profesional superior, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores o trabajadoras del grupo profesional inmediatamente siguiente en orden descendente.

La atribución de funciones superiores tendrá una duración, en todo caso, no superior a doce meses durante dos años, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superado el plazo máximo permaneciese la necesidad de la ocupación del puesto de trabajo vacante, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo VI del presente convenio.

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

4. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

5. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones de distinto grupo profesional. No obstante, la ineptitud sobrevenida o falta de adaptación sí podrán invocarse como causa para revocar esa movilidad funcional, si bien la AEAT deberá comunicar previamente esta circunstancia a los representantes del personal laboral.

Artículo 30. *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 o trabajadora desempeña sus funciones, o que suponga traslado entre municipios inferior a diez kilómetros, se realizará por necesidades del servicio, procediéndose a informar de dichas necesidades a la CPVIE, 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 y trabajadoras. Adoptada la decisión, se informará de la movilidad 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 o trabajadoras 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 y trabajadoras gozarán de prioridad en orden a la permanencia en su centro de trabajo.

Artículo 31. Movilidad geográfica.

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

- a) Traslado a petición del trabajador o trabajadora, mediante participación en la convocatoria permanente de reingresos y traslados que se regulan en el capítulo VI del convenio.
- b) 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, o norma que la sustituya, así como traslados para hacer efectiva la protección de las personas víctimas de violencia sexual o víctimas del terrorismo, en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.
- c) Traslado obligatorio, en los supuestos y condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este convenio.
- d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización al que se refiere el artículo 84, apartado 1.c) del capítulo XVIII del presente convenio.

Artículo 32. Movilidad geográfica definitiva: traslado obligatorio.

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 personal laboral 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 la CPVIE, de conformidad con los 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 y trabajadoras, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

El trabajador o trabajadora, como consecuencia del traslado obligatorio entre centros de trabajo distantes más de cuarenta 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 veinte por ciento por el cónyuge o conviviente acreditado y por cada hijo, siempre que se encuentren en situación de dependencia del trabajador o trabajadora.

En el caso de traslado obligatorio que no reúna las condiciones establecidas en el apartado anterior, el trabajador o trabajadora 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 veinte a treinta y cinco kilómetros: 1.500 euros.
- Más de treinta y cinco kilómetros: 3.000 euros.

El personal laboral que hubiese resultado afectado por un traslado obligatorio gozará 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 área funcional que se produzcan en la localidad de origen, provincia o isla durante los dos años inmediatamente siguientes.

Artículo 33. Movilidad geográfica temporal.

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

El desplazamiento deberá comunicarse por escrito al trabajador o trabajadora 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.

Al personal 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 en el artículo 80 del presente convenio.

CAPÍTULO VIII

PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y A TIEMPO PARCIAL.

Artículo 34. Personal fijo discontinuo.

1. Régimen aplicable.

El personal fijo discontinuo se regirá por lo establecido en el presente capítulo.

En lo no previsto en el mismo a las personas trabajadoras fijas-discontinuas 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 y trabajadoras les será de aplicación el mismo régimen de incompatibilidades que al resto del personal laboral de la AEAT, debiendo dar cumplimiento del mismo desde el primer día de prestación efectiva de servicios en cada campaña a la que sean llamados.

La duración de las campañas, el número de trabajadores y trabajadoras requeridos para cada una de ellas y su distribución será la establecida previamente a cada campaña por la AEAT.

El llamamiento del personal fijo-discontinuo se efectuará en los términos y según los criterios que se fijen por la CPVIE.

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 de

contrato de trabajo debidamente acreditados. En estos casos el personal laboral tendrá derecho a la reserva del puesto en el ámbito provincial en el que venga referenciado su contrato. En estos casos el puesto reservado podrá ser objeto de sustitución mediante contrato de interinidad.

El llamamiento a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos a prestar servicios en campaña de renta se hará con una antelación de al menos 15 días a la fecha de inicio de actividad. La finalización de la campaña se comunicará a el trabajador o trabajadora con una antelación de al menos 7 días. En el supuesto de que el fijo discontinuo no se incorpore, antes del inicio de campaña de renta, previo intento fehaciente de la AEAT de contactar con el trabajador o trabajadora, se entenderá como baja voluntaria quedando extinguido sin más trámite su contrato de trabajo. En caso de que el fijo discontinuo abandone el puesto de trabajo antes de la fecha de finalización de campaña, se entenderá como baja voluntaria quedando extinguido el contrato de trabajo.

La AEAT trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

El personal fijo discontinuo tiene derecho a recibir de la AEAT la formación necesaria al inicio de cada periodo de actividad para mantener actualizados sus conocimientos, dicho periodo de formación se entenderá como de trabajo efectivo. Así mismo tendrá derecho a participar en los planes de formación y acción social de la AEAT.

2. Retribuciones. Vacaciones y permisos.

Las retribuciones a percibir por el personal fijo discontinuo 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.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en el presente convenio.

3. Conversión a tiempo completo. Promoción interna horizontal.

Se promoverán procesos de promoción interna horizontal para la conversión en personal laboral fijo a tiempo completo, del personal fijo discontinuo, mediante concursos de méritos basados en formación y experiencia.

Los criterios generales relacionados con los procesos de promoción interna horizontal del personal fijo discontinuo serán objeto de negociación colectiva en la CPVIE.

4. Antigüedad.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

5. Procedimiento de traslados y reingresos del personal fijo discontinuo.

Con carácter anual el personal fijo discontinuo podrá solicitar un cambio de ámbito provincial o de unidad administrativa dentro del mismo ámbito.

Las necesidades de la AEAT definidas de forma provincial para cada campaña de renta del ejercicio correspondiente, que no hubieran sido cubiertas por el llamamiento definido en el punto 1, podrán ser objeto de provisión mediante este procedimiento.

Con el objeto de favorecer la movilidad voluntaria del personal fijo discontinuo se podrán tener en cuenta las resultas originadas en el propio proceso de traslados.

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en excedencia sin reserva de puesto podrán concurrir al procedimiento de traslados y reingresos en igualdad de condiciones que los trabajadores y trabajadoras en activo.

- a) Las solicitudes deberán ser presentadas en el periodo entre el fin de la campaña de renta y el 31 de octubre de cada año.
- b) El concurso se resolverá conforme a los criterios establecidos por la CPVIE y se dará publicidad a los destinos obtenidos antes del 31 de enero de cada año.

Artículo 35. Personas trabajadoras 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 a través de las restantes modalidades contempladas en el presente convenio.

CAPÍTULO IX

PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL LABORAL FIJO, SIN NECESIDAD DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 36. Definición y objetivos de la promoción profesional, de carácter personal, del personal laboral.

1. La promoción profesional del personal laboral fijo, dentro de su mismo grupo profesional y área funcional, sin cambio de puesto de trabajo, consistirá en el reconocimiento de diferentes escalones o posiciones retributivas como resultado de la reclasificación profesional llevada a cabo por el presente convenio y del reconocimiento de la experiencia adquirida dentro de la organización.
2. La citada promoción profesional se desarrollará a través de un conjunto de acciones encaminadas a reconocer e incentivar el desarrollo profesional del personal laboral, mejorando sus expectativas de progresión y conjugando las necesidades de la organización y el reconocimiento de la formación, la experiencia y esfuerzo profesional realizado por los trabajadores y trabajadoras de la AEAT.
3. Son objetivos de esta modalidad de promoción profesional, de carácter personal, los siguientes:

- a) Alinear los objetivos de la AEAT y las tareas concretas de cada trabajador o trabajadora, contribuyendo al crecimiento de la organización y a la satisfacción del colectivo.
- b) Reconocer el esfuerzo en la formación individual, en el aumento de la capacitación personal y en la experiencia adquirida por el desarrollo profesional del personal laboral.
- c) Alcanzar un mayor nivel de responsabilidad y autonomía en el desempeño de las tareas asignadas.
- d) Facilitar una mejor adaptación del trabajador o trabajadora a la evolución de la técnica inherente al puesto de trabajo.
- e) Retener el talento del personal laboral mediante la configuración de un proyecto profesional y de carrera.
- f) Reconocer y mejorar el desempeño del personal laboral.

Artículo 37. Escalones de capacitación personal.

1. El desarrollo y reconocimiento de un complemento de capacitación personal para el personal laboral fijo, en función de la promoción profesional alcanzada en el desarrollo de su actividad en la AEAT, se concreta en la superación planificada de diferentes escalones de capacitación, de forma ascendente y consecutiva, fijándose una remuneración concreta para cada nivel o posición.
2. Para cada grupo profesional se establecen cuatro escalones de capacitación personal, que se retribuirán a través de un complemento.
3. Para el reconocimiento de un determinado nivel de capacitación personal, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:
 - a) El tiempo de servicios efectivos prestados en la AEAT en puestos de trabajo del mismo grupo profesional y área funcional.
 - b) El resultado de la evaluación del desempeño, que consistirá en la valoración de la conducta profesional, a través de la medición objetiva del rendimiento y logro de resultados, conforme al modelo de la AEAT.

La calificación del desempeño se determinará en un procedimiento independiente, previamente negociado con la parte social. Para el reconocimiento del nivel o posición de capacitación personal únicamente se tendrá en cuenta la evaluación calificada como positiva.

c) La realización y superación de un itinerario formativo completo, en los términos que se fije en el ámbito correspondiente, o la adquisición de unidades de competencia a través de los módulos formativos asociados, previa negociación con la parte social.

4. La superación de un proceso selectivo de acceso como personal laboral fijo por turno libre, la firma del contrato de trabajo, la realización, en su caso, del período de prueba y su superación implican el reconocimiento, para cada trabajador o trabajadora, de un puesto inicial adscrito al correspondiente grupo profesional y área funcional, que tendrá asignado un nivel de capacitación personal básico o, de entrada, sujeto a la acreditación de una formación inicial obligatoria.

5. El tiempo mínimo de servicios efectivos para poder consolidar los diferentes escalones de capacitación personal se fija, primero, en cinco años, a computar desde el ingreso en el grupo profesional y área funcional correspondiente y, en seis años, para el resto de periodos y escalones profesionales establecidos en el presente convenio.

6. Cuando un trabajador o trabajadora cambie de grupo profesional a través de un proceso selectivo de promoción interna, antes de haber consolidado un determinado nivel de capacitación personal en el grupo inferior, la fracción de tiempo transcurrido para la obtención de ese nivel o posición, se considerará como tiempo de servicios efectivos en el nuevo grupo profesional a efectos de consolidar el nivel de capacitación que le corresponda en el grupo profesional al que haya accedido. A estos efectos, la superación del proceso selectivo conllevará, además, la asunción, en el nuevo grupo profesional, del nivel de capacitación personal inmediato superior al que dispusiera el trabajador o trabajadora en el puesto anterior a la superación de la promoción interna.

7. La movilidad geográfica no supondrá en ningún caso la pérdida del nivel de capacitación personal reconocido al trabajador o trabajadora.

8. La adquisición de un determinado nivel o posición de capacitación personal en el desarrollo profesional de cada trabajador o trabajadora, supondrá, además de la percepción del complemento retributivo de capacitación personal establecido en el

presente convenio, la asunción y realización de las funciones asignadas, con un mayor grado de experiencia y con una mayor autonomía.

9. El personal laboral fijo percibirá un único complemento de capacitación personal, que se corresponderá con el del nivel o posición que tenga reconocido.

Artículo 38. Situaciones del personal laboral en relación con la promoción profesional basada en su capacitación personal.

A los efectos del reconocimiento de la capacitación personal del personal laboral fijo se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Se asimilarán a servicios efectivos para la consolidación de los diferentes escalones o posiciones de capacitación personal, el tiempo de permanencia en las situaciones de:

- Excedencia para el cuidado de hijos o hijas.
- Excedencia para el cuidado de familiares.
- Excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual durante los doce primeros meses y, en su caso, las prórrogas de ese período que se adopten hasta alcanzar una duración total de veinticuatro meses.
- Excedencia por razón de violencia terrorista en las mismas condiciones que la de por razón de violencia de género o violencia sexual.

También se asimilará, a los mismos efectos, el personal laboral fijo en excedencia forzosa por las siguientes causas:

- Por designación o elección para un cargo público de carácter representativo o función sindical electiva de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los estatutos del sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por nombramiento como alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o que se incorpore mediante nombramiento como personal eventual en el ámbito de los Departamentos ministeriales o de las Secretarías de Estado.
- Por prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional.

- Por haber cumplido la pena impuesta por un tribunal de suspensión de empleo o de cargo público y, habiendo solicitado el reingreso, no le sea concedido en el plazo de seis meses.
- Por haber cumplido la pena de privación de libertad y, una vez cumplida la condena correspondiente, soliciten el reingreso y no se les conceda en el plazo de seis meses desde la solicitud.

Asimismo, se asimilará, igualmente y a los mismos efectos, el personal laboral fijo al que se le suspenda el contrato por las siguientes causas:

- Reservistas voluntarios durante el período que hayan sido activados.
- Suspensión provisional de empleo mientras dure esta medida cautelar, salvo si a la finalización del procedimiento disciplinario se impone la sanción de suspensión de empleo y sueldo.
- Privación de libertad del trabajador o trabajadora mientras no exista sentencia condenatoria firme, salvo si finalmente hay sentencia condenatoria firme de privación de libertad.
- El nombramiento del trabajador o trabajadora como personal funcionario en prácticas, así como el período de prueba que se exija para consolidar una plaza de personal laboral, durante los períodos que se extiendan tales situaciones.
- Incapacidad temporal.

b) El personal laboral fijo que se encuentre en alguna de las situaciones de la letra a) de este artículo deberá realizar y superar el itinerario formativo o la adquisición de unidades de competencia cuando reingrese al servicio activo, en los términos y plazos que se establezcan en el ámbito de la CPVIE.

c) El personal laboral que se encuentre en alguna de las situaciones de la letra a) de este artículo será evaluado en su desempeño competencial cuando reingrese al servicio activo en los términos y plazos que establezca la CPVIE.

Artículo 39. Procedimiento para el reconocimiento del grado de capacitación personal del personal laboral.

1. La solicitud de reconocimiento de un determinado nivel o posición de capacitación personal revestirá siempre carácter voluntario para el trabajador o trabajadora y se realizará a través de un procedimiento reglado, en los términos establecidos a

continuación, basado en criterios de agilidad y automatización, dirigido a la comprobación y reconocimiento del cumplimiento objetivo de los requisitos exigidos de servicios prestados, evaluación y formación.

2. Con periodicidad anual, la AEAT realizará la convocatoria del procedimiento que habilitará al trabajador o trabajadora con contrato fijo a participar para el reconocimiento de su capacitación personal. La participación voluntaria implica asumir los derechos y las obligaciones derivados del reconocimiento que, en su caso, se produzca.

El plazo de presentación de solicitudes será de quince días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación de la convocatoria. La solicitud se realizará en la Oficina Virtual del Personal de la AEAT.

3. La AEAT comprobará que la persona trabajadora tiene el tiempo de servicios efectivos prestados en la AEAT para optar a cada uno de los reconocimientos de nivel o posición concretos y que tiene completado y superado el itinerario formativo exigido o la adquisición de unidades de competencia en los términos que se fijen, así como que dispone de evaluaciones de desempeño positivas exigidas en el período de referencia.

El trabajador o trabajadora podrá comprobar en la Oficina Virtual de la AEAT, previamente a su participación, el cumplimiento de los requisitos mencionados y podrá solicitar, en su caso, la corrección de posibles errores.

El procedimiento finaliza con una resolución a la que se adjuntará el anexo con las personas trabajadoras que cambian su nivel o posición, en aplicación de los criterios fijados en este articulado. Igualmente, se procederá a la desestimación de las peticiones de las personas no cumplan alguno o algunos de los requisitos mencionados en los apartados anteriores.

4. El reconocimiento de un determinado nivel de capacitación personal tendrá los efectos económicos y administrativos que se determinen en la resolución.

5. El resultado de la resolución se pondrá en conocimiento de la CPVIE.

CAPÍTULO X

JORNADA, TELETRABAJO Y HORARIO.

Artículo 40. Jornada.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será, con carácter general, de 37,5 horas, distribuidas de lunes a viernes, que equivale a mil seiscientos cuarenta y dos (1.642) horas en cómputo anual. 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.

Asimismo, serán de aplicación los acuerdos alcanzados en materia de calendario laboral, jornada y horarios generales o especiales o los que puedan alcanzarse en el futuro, así como la regulación normativa establecida.

2. Se establece un régimen de jornada de especial atención, para aquellos puestos de trabajo en régimen de flexibilidad horaria, pudiendo, además, 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. La cobertura ordinaria de las vacantes de necesaria provisión de estos puestos se articulará a través de los procedimientos de provisión regulados en el capítulo VI del convenio Colectivo.

Artículo 41. Teletrabajo.

1. Se podrá autorizar la prestación de servicios mediante teletrabajo, siempre y cuando el contenido competencial del puesto de trabajo pueda desarrollarse en esta modalidad de prestación de servicios, en los términos del artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y la normativa de desarrollo, aplicable al personal laboral de conformidad con el apartado 5 del mencionado precepto, y del acuerdo o resolución que en el ámbito de la AEAT, en su caso, se adopte.
2. El teletrabajo, como modalidad de prestación de servicios a distancia, supone la realización de tareas del puesto de trabajo fuera de las dependencias de la AEAT mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Está supeditado a las necesidades del servicio, deberá ser expresamente autorizado y será compatible con la modalidad presencial, teniendo carácter voluntario, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados, y reversible.

La modalidad de teletrabajo tiene los mismos derechos y deberes que la modalidad presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial. Asimismo, deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. Se contemplarán criterios objetivos para el acceso a esta modalidad de prestación del servicio, en aquellos puestos que sean susceptibles de desempeñarse en teletrabajo.
4. En la prestación de servicios mediante teletrabajo deberá quedar garantizado el derecho del personal laboral a una adecuada protección en materia de seguridad y salud.
5. Se reconoce el derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente y en los acuerdos que, en su caso, se alcancen con las organizaciones sindicales, en la prestación de servicios por medios electrónicos, garantizando el descanso necesario y el respeto a su intimidad personal y familiar, realizándose la jornada que corresponda.

El ejercicio del derecho a la desconexión digital atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciándose las acciones de formación en competencias y habilidades digitales, así como de sensibilización del personal laboral sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga por su uso y el tecnoestrés.

6. En tanto se desarrolle la normativa habilitante al efecto de implementar el régimen de teletrabajo contemplado en los apartados anteriores, esta modalidad de prestación, tendrá la consideración de régimen transitorio de trabajo a distancia.

Artículo 42. *Calendario laboral.*

1. 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 necesidades 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, con arreglo a lo establecido en artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos vigentes en materia de calendario laboral alcanzados o los que puedan alcanzarse en el futuro, así como la regulación normativa establecida en esta materia.

El calendario laboral continuará vigente en tanto no se apruebe uno nuevo sustitutorio.

2. Se establecerán horarios especiales en aquellos puestos que hayan de desempeñarse en régimen de turnicidad, nocturnidad, disponibilidad horaria, horario de atención especial en el área de Información y Asistencia a contribuyentes, 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 con carácter permanente serán objeto de negociación en la CPVIE y quedarán singularmente identificados en la Relación de Puestos de Trabajo.

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 anteriormente, se considerará trabajo a turnos el que implica para el trabajador o trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. Por otra parte, se considerará trabajo nocturno el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

3. 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, sin perjuicio de 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.

Artículo 43. Medidas de flexibilidad horaria y reducción de jornada.

1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador o trabajadora 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 setenta y cinco por ciento del total de las retribuciones del puesto.

En caso de que los viniera percibiendo, el personal que se acoja a esta modalidad dejará de percibir los complementos de jornada y horarios si resultaran incompatibles con el horario de jornada reducida. En aquellos casos en que sea posible la compatibilidad, también se procederá a la reducción de las percepciones de estos complementos al setenta por ciento.

En supuestos de denegación de la solicitud, ésta se realizará mediante resolución motivada, informándose a la CPVIE. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornadas previstas en este convenio. El trabajador o trabajadora 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.

2. Igualmente, se reconoce el derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de familiares en primer grado por razón de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que hubiera más de un titular de este derecho que fuera personal al servicio de la AEAT por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción de jornada se podrá distribuir entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

3. El personal laboral tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada cuando tengan a su cargo personas mayores, descendientes de primer

grado de consanguinidad, menores de doce años (incluyendo el año en el que cumplen los doce) o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. El personal laboral que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años (incluyendo el año en el que cumplen los doce) o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

5. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y necesite de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el menor no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos primero y segundo de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder a derecho a la misma.

A los efectos de esta reducción de jornada se tomará como referencia el listado de enfermedades consideradas graves del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, o normativa que lo sustituya.

Asimismo, este permiso podrá acumularse en jornadas completas en los términos, supuestos y condiciones en los que se negocie en la CPVIE.

6. Las reducciones de jornada contempladas en los apartados 2, 3, 4 y 5 constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la AEAT podrá limitar su ejercicio simultáneo por necesidades del servicio, debidamente motivadas por escrito, en cuyo caso la AEAT ofrecerá un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, la no perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de recursos humanos podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la AEAT. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o en teletrabajo o a dejar de hacerlo, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

En este supuesto el personal laboral mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o en menos.

9. 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, sobre jornadas especiales de trabajo, 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 44. Adaptación de horario de las víctimas de violencia de género, violencia sexual o violencia terrorista.

La trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género y el personal laboral víctima de violencia sexual o de terrorismo, debidamente acreditados, tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la AEAT.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en un acuerdo entre la AEAT y las organizaciones sindicales.

Desaparecida la situación que dio origen a esa adaptación o reordenación, la persona trabajadora deberá comunicarlo al órgano de gestión de recursos humanos correspondiente con el fin de reintegrarse a su jornada u horarios anteriores, para lo que dispondrá del plazo comprendido entre un mes y tres meses.

Artículo 45. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras 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. Esta interrupción podrá efectuarse preferentemente entre las 10:00 horas y las 12:30 horas, en el caso de jornadas de mañana, mañana y tarde y especial dedicación, y entre las 16:30 y las 19:00 horas en el caso de jornada de tarde, o en los términos establecidos, en su caso, para horarios especiales en los acuerdos con las organizaciones sindicales, sin que pueda afectar a la prestación normal del servicio.

Artículo 46. Jornada de verano.

En el período que disponga el calendario laboral de la AEAT será aplicable una jornada reducida de verano, dirigida a posibilitar la 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 o trabajadoras 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.

En este sentido, se desarrollará durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre de cada año, ambos inclusive.

Por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, el personal laboral con descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento de hasta doce años de edad, incluido el año de cumplimiento esta edad, podrán acogerse a la jornada de verano desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre. También podrá acogerse a este período el personal laboral que tenga a su cargo personas con discapacidad reconocida igual o superior al treinta y tres por ciento, siempre que convivan con el trabajador o trabajadora y dependan de éste.

Artículo 47. 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.

La concreción en cada ámbito provincial de las fechas concretas podrá acordarse con las organizaciones sindicales.

Artículo 48. 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 a la persona responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa que será, cuando proceda, justificada a ésta, quien, en su caso, validará administrativamente la justificación de la ausencia.

En todo caso, las personas responsables de las unidades administrativas tendrán la facultad discrecional de exigir en cualquier momento la justificación documental que consideren oportuna.

No obstante, la gestión de los procesos de acreditación del parte médico de baja, confirmación o alta, en casos de incapacidad temporal, se efectuarán siempre de acuerdo con la normativa reglamentaria vigente en esta materia.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, violencia sexual o violencia terrorista se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención primaria, servicios de salud o de atención en materia de violencia de género competentes, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona a la Unidad correspondiente con la mayor brevedad posible.

Artículo 49. *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 informará 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 XVIII del convenio, se procederá al descuento automático, calculado conforme a lo establecido en la normativa vigente, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, comunicándose tal descuento al trabajador o trabajadora afectado.

Artículo 50. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan del número de horas semanales del régimen general fijado y del régimen de puestos de especial disponibilidad, de acuerdo con los acuerdos de la AEAT con las organizaciones sindicales y la normativa vigente en cada momento.
2. Las horas extraordinarias se compensarán, a opción del trabajador o trabajadora, 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 o no laborables 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, la compensación deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de acuerdo con el artículo 35.1 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, es decir, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o

reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

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

CAPÍTULO XI

VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 51. Vacaciones.

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán 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 y trabajadoras de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. Se disfrutarán 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.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

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 día 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 ajenos a la voluntad del trabajador o trabajadora, tales como incapacidad temporal, accidente o nacimiento, así como por el disfrute de los permisos a los que se refiere el artículo 53 del presente convenio, se computarán como de servicios efectivos.

4. Se establece el derecho de los progenitores a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso por nacimiento y la reducción de jornada por lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Asimismo, se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento.

Cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones, finalizado el período del permiso por nacimiento, en los términos indicados en el párrafo anterior.

5. En los casos de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, así como de incapacidad temporal del trabajador o trabajadora sobrevenida durante el disfrute de las vacaciones anuales éstas quedarán interrumpidas y podrán disfrutarse, terminada dicha incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado. Igualmente se interrumpirá el disfrute de las vacaciones en el caso del fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho acreditada, hijo o hija por el tiempo que dure el permiso por esta causa, debiendo comunicarse de forma inmediata el fallecimiento y acreditarse tan pronto como sea posible.

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 trabajador o trabajadora por escrito debidamente motivado. La denegación deberá comunicarse, en

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

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

8. 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 del personal 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 derivadas de los acuerdos de la AEAT con las organizaciones sindicales para la aplicación del Calendario Laboral y a lo establecido en la normativa y resoluciones que, sobre esta materia, se encuentre en vigor.

Artículo 52. *Licencias.*

1. El trabajador o trabajadora podrá solicitar una licencia sin sueldo por asuntos propios por periodos proporcionales al tiempo de prestación de servicios efectivos, con el límite de duración acumulada de tres meses cada dos años. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio. 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 quince días hábiles 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 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado Social, o normativa que la sustituya, 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 53. Permisos.

El trabajador o trabajadora, 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 o registro de pareja de hecho. A estos efectos, el disfrute de este permiso podrá realizarse en cualquier momento siempre y cuando la fecha en que se contraiga el matrimonio o se registre la pareja de hecho esté incluida dentro del periodo de permiso y el disfrute se realice de forma ininterrumpida.

b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador o trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

c) Tres días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el suceso se produzca en distinta localidad el permiso será de cinco días hábiles. En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijos o hijas, la persona interesada podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

Cuando se trate del de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el caso de que el fallecimiento ocurra en la misma localidad, pero el enterramiento se produzca en distinta localidad, el permiso se considerará como ocurrido en distinta localidad a efectos del número de días.

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

e) De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, 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 o trabajadora 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.

Las situaciones que se consideran un deber inexcusable, entre otras de análoga naturaleza, son las siguientes:

- Una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa: asistencia a juicios, citaciones, en calidad de contribuyente, de la AEAT, renovación del DNI o del pasaporte.
- Los deberes de carácter cívico: participación en procesos electorales y ejercicio del derecho al sufragio. En el caso del personal laboral que se presente a procesos electorales, así como quienes sean nombrados presidentes, presidentas o vocales de las mesas electorales, tendrán derecho a los permisos previstos en la normativa electoral vigente.
- Las situaciones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral: tutorías escolares de menores y los cuidados domiciliarios que de acuerdo con un certificado médico deban prestarse a un hijo menor.

f) Previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo, las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

g) En el caso de la mujer trabajadora embarazada, 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, y en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia por el trabajador y la trabajadora a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 y hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

i) Asistencia a consulta, prueba o tratamiento médico durante el horario de trabajo del trabajador o trabajadora, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

j) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, ya sea por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse, previa solicitud, por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si un trabajador o trabajadora y otra persona destinada en la AEAT, ya sea con relación funcional o laboral, ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la unidad de destino, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la AEAT ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

k) Hasta dos meses de permiso percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

l) En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el personal laboral tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

m) El personal laboral que tengan a cargo hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrá dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Igualmente tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarle si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

n) En los casos de nacimiento, adopción, así como de permisos del progenitor diferente de la madre biológica, se estará a lo dispuesto en el artículo 49 a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. No obstante, en el caso de familias monoparentales se añade al permiso de la madre biológica de dieciséis semanas otras diez semanas, que necesariamente deberán disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto.

o) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse a las vacaciones anuales, salvo lo establecido en los párrafos siguientes. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización del órgano competente y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará hasta el 31 de enero siguiente.

Asimismo, tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los días de permiso por asuntos particulares y los previstos en el apartado p) siguiente podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de manera independiente.

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

q) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente supuesto equivalentes a cuatro días al año, aportando acreditación del motivo de ausencia.

r) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia o teletrabajo y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la AEAT podrá establecerlo.

s) El personal laboral tendrá derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, en los términos en los que se desarrolle para el conjunto de empleadas y empleados públicos.

En cualquier caso, este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la AEAT con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación y las necesidades organizativas del centro de trabajo.

En caso de que dos o más empleadas o empleados públicos de la AEAT generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental, en el período solicitado, altere seriamente el correcto funcionamiento de la AEAT, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

CAPÍTULO XII

FORMACIÓN.

Artículo 54. Principios generales.

1. La AEAT promoverá el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales del personal laboral, preferentemente en horario de trabajo.

En este sentido, el personal laboral del 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 AEAT o las organizaciones sindicales. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a las trabajadoras y los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras. 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 y trabajadoras, en el ámbito del presente convenio, se incluirá el de estar afectado por una discapacidad cuyo grado sea igual o superior al treinta y tres 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 Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre.

Artículo 55. 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 el personal pueda desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías según sus expectativas de progresión y de acuerdo, en todo caso, con las necesidades organizativas 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 y trabajadoras a los puestos de trabajo o categorías profesionales, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal laboral 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 CPVIE se llevarán a cabo, entre otras, las propuestas de planificación y elaboración de un proyecto de calendario de los cursos de reconversión y capacitación profesionales, así como estudios sobre la detección de necesidades académicas o profesionales de las trabajadoras y trabajadores de la AEAT.

Artículo 56. 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, garantizando de esta manera la actualización de su formación y cualificación.

El personal laboral podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 57. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras, 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.
- 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.
- 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.
- e) Permiso retribuido para la formación al personal laboral de la AEAT que participe en los procesos selectivos para el ingreso, por el turno de promoción interna, al grupo profesional inmediatamente superior en el ámbito del convenio de

la AEAT. El permiso se reconocerá por una sola vez y tendrá las siguientes características:

- Promoción a los grupos profesionales T1 y T2 del área Técnico-Profesional: se podrá conceder un permiso para la formación durante el mes natural inmediatamente anterior a la fecha del último examen o, en su caso, del ejercicio único.
- Promoción al grupo profesional T3 del área Técnico-Profesional e I1 del área de Información y Asistencia: se podrá conceder un permiso para la formación de 10 días naturales consecutivos, a disfrutar durante el mes inmediatamente anterior a la fecha del último examen o, en su caso, del ejercicio único.
- Promoción al grupo profesional T4 del área Técnico-Profesional o al I2 del área funcional de Información y Asistencia: se podrá conceder un permiso para la formación de 7 días naturales consecutivos, a disfrutar durante el mes inmediatamente anterior a la fecha del último examen o, en su caso, del ejercicio único.

Para solicitar este permiso se deberá acreditar lo siguiente:

- Estar destinado como personal laboral en la AEAT.
- Concurrir al proceso selectivo para el ingreso, por promoción interna, en alguno de los grupos profesionales del convenio de la AEAT.
- Estar admitido en el proceso selectivo y realizar el ejercicio correspondiente para el que se solicita el permiso. En caso de que el proceso selectivo estuviera conformado por más de un ejercicio, haber superado el ejercicio o ejercicios anteriores de la misma convocatoria.
- Estar matriculado para la preparación del proceso selectivo correspondiente o en el curso de apoyo que, en su caso, se imparta.

En el caso de que se hubiera utilizado el permiso y el trabajador o trabajadora no se hubiera presentado al ejercicio único o, en su caso, al último ejercicio cuando el proceso selectivo conste de varios ejercicios, implicará la compensación del permiso concedido y

disfrutado con días por asuntos particulares o días de vacaciones, por este orden, y en caso de no disponer de ellos se descontarán de las retribuciones.

CAPÍTULO XIII

INCOMPATIBILIDADES.

Artículo 58. 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, o normativa que la sustituya.

A estos efectos, los trabajadores y trabajadoras que accedan en el ámbito de este convenio, por promoción interna o convocatoria de acceso libre, a un área funcional de distinto grupo profesional habrán de optar por una de ellas en el momento de la formalización del correspondiente contrato de trabajo.

Realizada la opción por una de las categorías profesionales, el trabajador o trabajadora pasará respecto de la que no ha ejercido la opción a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades, en las condiciones previstas en el artículo 60.c) del presente convenio.

CAPÍTULO XIV

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 59. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Cuando estos supuestos de suspensión del contrato de trabajo afecten al personal laboral de carácter temporal, la reserva de puesto de trabajo y demás efectos previstos en el presente artículo sólo operarán durante el tiempo que subsista el objeto del contrato de naturaleza temporal, y siempre que el citado puesto de trabajo no haya sido ocupado por personal laboral fijo a través de los procedimientos de cobertura previstos en el presente convenio.

La reincorporación a las plazas reservadas deberá producirse al día siguiente de la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo, previa solicitud del trabajador o trabajadora, realizada con, al menos, un mes de antelación a la finalización de la suspensión o a la desaparición de la causa que motivó la declaración de la suspensión.

La reincorporación se realizará a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional, área funcional y, en su caso, especialidad, en la localidad de su puesto de origen. Hasta que se haga efectiva su incorporación a un puesto de trabajo de las citadas

características, mantendrá la situación de suspensión regulada en este artículo. No obstante, los efectos económicos serán los derivados de la incorporación efectiva al puesto de trabajo asignado.

Si el trabajador o trabajadora fijos no solicitaran la reincorporación a la AEAT se procederá de oficio a declararles en excedencia voluntaria por interés particular con un periodo mínimo de permanencia de un año.

Las causas de suspensión del contrato de trabajo descritas a continuación darán lugar, en su caso, a las correspondientes prestaciones establecidas en la normativa de Seguridad Social.

1. Incapacidad permanente del trabajador o trabajadora. Producida la extinción de la incapacidad temporal con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, supuestos todos ellos en los que subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de notificación de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente o, en su caso, durante el periodo que reste para la finalización de la relación de servicios de carácter temporal, si esta fuera de duración inferior. En el caso de no haber finalizado el expediente de revisión por mejoría en el mencionado período de dos años, la reserva se prolongará hasta la finalización de aquel.
2. Nombramiento del personal laboral como personal funcionario en prácticas o para la realización de períodos de prueba como personal laboral fijo en el ámbito de una Administración Pública. Se suspenderá el contrato del trabajador o trabajadora que, como consecuencia de la superación de un proceso selectivo para el acceso como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo de cualquier Administración Pública, sea nombrado o nombrada personal funcionario en prácticas o deba realizar un período de prueba. En todo caso, una vez finalizado el curso selectivo o el período de prácticas como personal funcionario en prácticas, el personal laboral deberá reincorporarse a su puesto de trabajo hasta el nombramiento y la toma de posesión como personal funcionario de carrera en el correspondiente cuerpo o escala. Igualmente, si no superara el período de prueba como personal laboral fijo, el trabajador o trabajadora deberá reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo.

3. Privación de libertad. La suspensión del contrato de trabajo tendrá lugar mientras no exista sentencia condenatoria firme incompatible con la prestación del servicio, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
4. Suspensión provisional de empleo mientras dure esta medida cautelar. Esta suspensión del contrato de trabajo se producirá durante la tramitación de un procedimiento disciplinario en aquellos casos en los que se acuerde la adopción de dicha medida cautelar, con los efectos establecidos en este convenio.
5. Reservistas voluntarios y voluntarias. Esta suspensión del contrato de trabajo se aplicará a los reservistas voluntarios y voluntarias que se encuentren en situación de activación para prestar servicios para las Fuerzas Armadas.
6. Para el personal laboral fijo también serán causas de suspensión las siguientes:
 - a) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional.
 - b) Nombramiento como alto cargo del personal laboral fijo por el Gobierno de la Nación o por los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla o de las Corporaciones Locales.
 - c) Nombramiento como personal eventual del personal laboral fijo para ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político, de acuerdo con el artículo 12 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
7. Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de la mujer trabajadora: en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma que la sustituya, podrá suspenderse el contrato a la trabajadora afectada por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses, si se dan las circunstancias establecidas en dicho precepto. En este concreto supuesto, la suspensión finalizará el día en que se inicie el permiso por maternidad biológica; cuando el menor o la menor lactante cumpla doce meses; o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de destino anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 60. Modalidades de excedencia.

Los trabajadores y trabajadoras se encontrarán en situación de excedencia en los siguientes supuestos:

a) Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores o trabajadoras fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la AEAT, o bien un año desde la formalización del contrato de trabajo en el caso del personal fijo discontinuo.

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. El sentido del silencio tendrá carácter positivo, salvo en aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora no cumpla con el requisito de antigüedad previsto en los apartados anteriores.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, o al periodo anual correspondiente a una campaña de la renta, en el caso del personal fijo discontinuo, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular está subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

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

Pasarán de oficio a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un período mínimo de un año, o por el periodo anual correspondiente a una campaña de la renta en el caso del personal fijo discontinuo, los trabajadores o trabajadoras que, finalizada la situación de suspensión por privación de libertad o suspensión por pena o sanción disciplinaria, previstas en el artículo 62.3, no se incorporaran a su puesto de trabajo o no solicitaran el reingreso o reincorporación en el plazo establecido en el citado artículo.

Se declarará de oficio el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con una duración mínima de un año, cuando el personal laboral fijo no se

reincorpore a un puesto de trabajo que le haya sido asignado a través de los procedimientos y en los casos y plazos previstos en el presente convenio, aunque no se cumpla el requisito de antigüedad anteriormente establecido, salvo que quede probada causa de fuerza mayor que imposibilite la incorporación efectiva a la plaza asignada.

b) Para el cuidado de hijos o hijas, cónyuge, pareja de hecho y familiares.

En el ejercicio del derecho a pasar a esta modalidad de excedencia se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, el objetivo de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

1. Excedencia voluntaria para cuidado de hijos o hijas. Los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 permanente.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos trabajadores o trabajadoras 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, motivándose por escrito. En este caso, la AEAT deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute por parte de ambas personas para que se posibilite el ejercicio del derecho a la conciliación.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento permanente. Si el hijo o hija tiene reconocida una discapacidad física o psíquica, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

La solicitud de la excedencia irá acompañada de una declaración responsable del trabajador o trabajadora en la que indique que, mientras permanezca en dicha situación, no desempeñará ninguna actividad que

pueda impedir o menoscabar el cuidado del menor, cónyuge, pareja de hecho o familiar. Cualquier circunstancia que implique una modificación en este sentido deberá comunicarse a la última unidad de destino, a los efectos de que pueda o no mantenerse esta situación de excedencia.

Los trabajadores o trabajadoras en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo desempeñado hasta que el hijo o hija cumpla la edad de tres años.

Si no solicitara quince días hábiles antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos o hijas el reingreso, el trabajador o trabajadora será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

2. Excedencia voluntaria para el cuidado del cónyuge, pareja de hecho y familiares. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge o pareja de hecho registrada, así como para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, en el caso de familiares hasta el segundo grado, 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, motivándose por escrito. En este caso, la AEAT deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas de cara a posibilitar el ejercicio del derecho de conciliación.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del familiar, del cónyuge o de la pareja de hecho. Cualquier circunstancia que implique una modificación en este sentido, deberá comunicarse a la última unidad de destino, a los efectos de que pueda o no mantenerse esta situación

de excedencia. Asimismo, deberá comunicarse cualquier cambio en la situación que motivó el cuidado del familiar, cónyuge o pareja de hecho, con idéntico efecto.

Durante todo el periodo de duración de la excedencia, con el máximo de tres años, los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a reingresar en el mismo puesto de trabajo que vinieren desempeñando.

Antes de finalizar el período de excedencia se deberá solicitar el reingreso, declarándose al trabajador o trabajadora en caso de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, en la que deberá permanecer un mínimo de un año.

La finalización de esta excedencia tendrá lugar, asimismo, cuando se produzca la desaparición sobrevenida del sujeto o hecho causantes. En estos casos, la solicitud de reincorporación deberá realizarse en los quince días hábiles siguientes a dicha finalización, procediéndose, en caso contrario, a la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular durante un período mínimo de un año, a contar desde el día siguiente a la desaparición del sujeto o hecho causantes.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Quedará en esta situación el trabajador o trabajadora con contrato fijo 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, ya sea como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo, 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 del grupo y área profesional por la que no hayan ejercitado dicha opción, los trabajadores o trabajadoras que, por convocatoria de acceso libre, hayan accedido a otro grupo profesional y/o área funcional dentro del ámbito del presente convenio.

El acceso mediante cualquier sistema de promoción, provisión o movilidad a un puesto de trabajo distinto dentro del sistema de clasificación profesional del ámbito del convenio de la AEAT producirá una novación modificativa del contrato de trabajo, sin que habilite para pasar a excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

La situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades en los supuestos de acreditación de relaciones de servicio preexistentes, de carácter temporal o interino, únicamente podrá ser declarada al personal fijo-discontinuo sujeto al ámbito de aplicación del presente convenio.

d) Por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores y trabajadoras cuyo cónyuge o pareja de hecho acreditada resida en otra provincia, isla o en extranjero por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial o en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

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

e) Excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual.

Las personas víctimas de violencia de género o violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la misma.

En los dos primeros meses de duración de esta excedencia la persona tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Durante los doce primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que vinieran desempeñando, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, promoción, carrera horizontal y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar por periodos de seis meses más, hasta alcanzar una duración total de veinticuatro, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

La acreditación de la situación de violencia de género se realizará con arreglo a lo establecido a la normativa específica en materia de protección integral contra la violencia de género y sexual.

Finalizado el derecho de reserva establecido, la trabajadora tendrá derecho a reingresar al servicio activo, con carácter provisional, en un puesto de trabajo vacante, adscrito a su grupo profesional y área funcional de clasificación profesional, en la localidad o localidades del ámbito nacional que voluntariamente solicite.

f) Excedencia por razón de violencia terrorista.

El personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como quienes sufrieran amenazas en los términos de la normativa específica en materia de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un período de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida.

Finalizado el derecho de reserva establecido, el personal laboral tendrá derecho a reingresar al servicio activo, con carácter provisional, en un puesto de trabajo vacante, adscrito a su grupo profesional y área funcional de clasificación profesional, en la localidad o localidades del ámbito nacional que voluntariamente solicite.

Artículo 61. Efectos de las situaciones de excedencia.

1. Excedencias con reserva de puesto de trabajo:

A los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas y por cuidado de familiares, del cónyuge o la pareja de hecho registrada, así como en situación de excedencia por razón de violencia de género, violencia sexual o violencia terrorista, les será computable el tiempo de su vigencia a

efectos de antigüedad, promoción profesional, carrera horizontal 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.

Durante el periodo de disfrute de estas situaciones, el personal laboral podrá participar voluntariamente en los procesos de concurso de traslados que se convoquen, procediéndose a un cambio de la reserva descrita en el artículo anterior, en el supuesto de que resulte adjudicatario/a de un puesto diferente, pudiendo mantenerse en la situación de excedencia con reserva ya declarada, por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los plazos máximos previstos para cada situación.

2. Excedencias sin reserva de puesto de trabajo:

Quienes se encuentren en el resto de situaciones no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de antigüedad, promoción profesional o carrera horizontal.

La permanencia en estas situaciones no producirá el devengo de derechos económicos por parte de los trabajadores y trabajadoras, excepto en el caso de la excedencia por violencia de género o violencia sexual y excedencia por razón de violencia terrorista, durante el tiempo establecido en los artículos correspondientes.

Artículo 62. Excedencia forzosa.

Los trabajadores y trabajadoras se encontrarán en situación de excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

1. Elección para cargo público de carácter representativo o función sindical: 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.

A los efectos de este artículo se entiende por cargo público representativo a quienes de forma electiva formen parte de las Cortes Generales, Asambleas de las Comunidades Autónomas o de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y de las Corporaciones Locales cuando, en este último caso, tengan asignado régimen de dedicación exclusiva y perciban retribuciones.

En este supuesto la excedencia forzosa dará derecho a la reserva de un puesto de trabajo de la misma clasificación profesional en la AEAT y misma localidad del puesto de origen, así como al cómputo a efectos de antigüedad y de carrera horizontal de todo el tiempo transcurrido en la misma.

Dicha reincorporación deberá solicitarse en el mes siguiente a la fecha de cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en plazo, la persona solicitante pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de un año.

2. No asignación de plaza tras la suspensión de empleo y sueldo de duración superior a seis meses o en suspensión de empleo derivada de un proceso penal: El personal laboral fijo en situación de suspensión de empleo y sueldo de duración superior a seis meses o en suspensión de empleo derivada de un proceso penal, una vez cumplida la sanción o pena deberá solicitar la reincorporación en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su cumplimiento. En caso de que la reincorporación no se produzca en el plazo de seis meses, contado a partir del día siguiente a la solicitud, salvo causas que sean imputables al trabajador o trabajadora, será declarado en la situación de excedencia forzosa y tendrá derecho a partir de ese momento a percibir el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento de antigüedad.

En caso de no efectuarse la solicitud de reincorporación en el plazo señalado en el párrafo anterior el trabajador o trabajadora pasará de oficio a la situación de excedencia voluntaria por interés particular en la que deberá permanecer un período mínimo de un año, con fecha de efectos desde que se haya producido el cumplimiento de la responsabilidad disciplinaria o penal.

Una vez solicitada por el trabajador o trabajadora la reincorporación, se declarará de oficio su pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos del día siguiente a la finalización de la sanción o pena, y hasta que se produzca su reincorporación al puesto de trabajo que le sea asignado o la declaración de excedencia forzosa.

El trabajador o trabajadora en situación de excedencia forzosa estará obligado a participar en el concurso de traslados recogido en el capítulo VI del presente convenio, solicitando la totalidad de los puestos de trabajo de su mismo grupo, área funcional y/o especialidad,

en su caso, ubicados en el territorio nacional. En caso de incumplimiento de dicha obligación, el trabajador o trabajadora será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de un año.

3. Privación de libertad por sentencia firme: Se producirá el pase a excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador o trabajadora fijos en activo, en situación de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o en suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, sea declarada su privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a la pena de inhabilitación para el ejercicio de cargo o empleo público, lo que conllevaría a la extinción de la relación laboral.

En este supuesto el tiempo de permanencia en tal situación no computa a efectos de antigüedad, ni de carrera horizontal ni da lugar a reserva de puesto de trabajo.

El personal laboral fijo en esta situación, una vez en libertad, deberá solicitar la reincorporación en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la excarcelación. En caso de que la reincorporación no se produzca en el plazo de seis meses, salvo causas que sean imputables al trabajador o trabajadora, tendrán derecho a partir de ese momento a percibir el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento de antigüedad. Dicha percepción será incompatible con el subsidio que pueda percibir. Durante este periodo el trabajador o trabajadora estará obligado a participar en el concurso de traslados recogido en el capítulo VI del presente convenio, solicitando la totalidad de los puestos de trabajo de su mismo grupo profesional, área funcional y, en su caso, especialidad ubicados en el territorio nacional. En caso de incumplimiento de dicha obligación, el trabajador o trabajadora será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de un año con fecha de efectos desde que se haya producido la extinción de la responsabilidad penal.

En el caso de que con arreglo a la legislación correspondiente el personal laboral fijo privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición propia, se procederá a su reincorporación provisional a un puesto de trabajo de características similares a las del último puesto desempeñado en la AEAT, a fin de facilitar su acceso a la mencionada situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión de dicha reincorporación no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá

automáticamente a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que sí le sea reconocido el pase al tercer grado penitenciario, tendrá la obligación de participar en el concurso de traslados que se convoque solicitando la totalidad de los puestos de trabajo propios de su grupo profesional, área funcional y, en su caso, especialidad que le permitan mantener el citado tercer grado penitenciario.

Artículo 63. Efectos de la situación de excedencia forzosa.

Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional, estatutaria 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, carrera horizontal y de promoción profesional en los supuestos a los que expresamente se refiere el apartado 1 del artículo anterior.

Artículo 64. 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 y normas concordantes.

En el caso de la dimisión, el trabajador o trabajadora deberá avisar con una antelación mínima de veinte días naturales.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Artículo 65. Jubilación total y parcial.

1. La jubilación ordinaria y el régimen jurídico aplicable a la misma será el establecido en la normativa general de la Seguridad Social.

2. El personal laboral de la AEAT sujeto al presente convenio podrá acogerse a la jubilación parcial, en los términos previstos en el presente convenio. Con carácter previo a su reconocimiento, se deberán recabar, por parte de la AEAT, las autorizaciones necesarias para la contratación del personal relevista.
3. Hasta la aprobación por parte de la CPVIE del procedimiento de reconocimiento y declaración de la jubilación parcial para el personal laboral sujeto al presente convenio, resultará de aplicación subsidiaria, lo previsto en la Resolución de 28 de febrero de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones relativas a la jubilación parcial del personal laboral acogido al IV Convenio único de la Administración General del Estado.

Artículo 66. Contrato de relevo.

Se formalizarán contratos de relevo derivados de la jubilación parcial del personal laboral, en los términos de la normativa laboral y de acuerdo con lo indicado en el artículo 16 de este convenio Colectivo.

CAPÍTULO XV

SALUD LABORAL

Artículo 67. Principios generales de la salud laboral.

1. La materia objeto del presente capítulo se regirá por lo establecido en el presente convenio, la normativa vigente en cada momento, así como por el acuerdo vigente de la AEAT-Sindicatos en materia de prevención de riesgos laborales.

se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Como objetivo fundamental se persigue la promoción de la seguridad y la salud del personal 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.

Serán de aplicación al personal laboral los protocolos de actuación que se negocien para el desarrollo e implementación de medidas de prevención de riesgos laborales, específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

2. 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, o normativa que la sustituya, los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. Para dar cumplimiento al deber de protección de los trabajadores y trabajadoras 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 las empleadas y los empleados públicos, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, o normativa que la sustituya, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores y trabajadoras, 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.

4. 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 y trabajadoras.

Artículo 68. Órganos específicos de participación.

1. Delegados y Delegadas de prevención.

Los Delegados y Delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre la representación 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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, o normativa que las sustituyan y en los Acuerdos AEAT-Sindicatos suscritos en materia de prevención de riesgos laborales.

La AEAT deberá proporcionar a los Delegados y Delegadas 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 en los términos establecidos en la ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 AEAT 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, que estará compuesto en la parte social por Delegados y Delegadas de Prevención.

Sus competencias, facultades y régimen de funcionamiento se ajustarán a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, o normas que las sustituyan.

3. Comité de Seguridad y Salud Intercentros.

En el ámbito de la AEAT, en virtud de los acuerdos sindicales vigentes, corresponde al Comité de Seguridad y Salud Intercentros abordar el estudio y diseño de la política de prevención de riesgos laborales para todo el ámbito de la AEAT, teniendo competencias generales de coordinación respecto del conjunto de los Comités de Seguridad y Salud de la AEAT, siendo un órgano paritario específico de participación, información y consulta de las organizaciones sindicales en esta materia.

Artículo 69. 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 al personal sujeto a riesgos específicos de trabajo las prendas, medios, equipos 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 y trabajadoras, 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.
3. Cuando la AEAT determine la obligatoriedad de vestir uniforme en un determinado centro de trabajo, el suministro y reposición, en su caso, de ese vestuario se efectuará en cantidad suficiente que garantice al trabajador o trabajadora el cumplimiento de este requisito.

Por otra parte, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la reposición anticipada de dicho vestuario si acreditan un deterioro inintencionado de las prendas que impide su uso.

4. El vestuario proporcionado se adaptará, siempre que sea posible, a las necesidades específicas de género y ergonomía y, en todo caso, a las necesidades derivadas de la normativa de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
5. La aportación correspondiente de medios y equipos necesarios se analizará en la CPVIE.

Artículo 70. 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, de 30 de enero, o normativa que la sustituya.

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 y trabajadoras.

CAPÍTULO XVI

ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 71. Acción social.

1. Al personal laboral le serán de aplicación íntegra las medidas o programas de acción social establecidas con carácter general para el personal al servicio de la AEAT.
2. La gestión del Plan de Acción Social de la AEAT se realizará con los recursos presupuestarios de que se disponga.
3. La participación en la elaboración de políticas en materia de acción social, se llevará a cabo en el seno de la Comisión Paritaria constituida en la AEAT a tal efecto.

CAPÍTULO XVII

ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 72. Estructura salarial.

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas del personal, 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 AEAT 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, una mayor especialización, polivalencia en el ejercicio de sus funciones y la implicación del conjunto del personal en los nuevos objetivos estratégicos, y una mejora del equilibrio salarial del personal de la AEAT.
3. La estructura salarial queda integrada por los siguientes conceptos retributivos:
 - A) Retribuciones básicas.
 1. **Salario Base.**
 2. **Pagas extraordinarias.**
 - B) Retribuciones complementarias.
 1. Retribuciones de carácter personal.

- a. Antigüedad.
- b. Complemento personal de antigüedad.
- c. Complemento personal transitorio.
- d. Complemento personal no absorbible.
- e. Complemento de capacitación personal.

2. Retribuciones complementarias de puesto de trabajo.

- a. Complemento de responsabilidad.
- b. Complementos por jornada u horarios especiales.
 - B.1 Turnicidad.
 - B.2 Disponibilidad horaria.
 - B.3 Horario especial de Información y Asistencia.
 - B.4 Nocturnidad.
- c. Complemento de residencia.
- d. Complemento de embarque.
- e. Complemento de puesto normalizado.

3. Productividad por desempeño.

4. Horas extraordinarias.

El incremento retributivo que establezca cada año la normativa presupuestaria de aplicación se distribuirá de manera homogénea entre todo el personal laboral y entre todos los conceptos retributivos, a excepción del complemento personal transitorio, del complemento personal no absorbible y del complemento transitorio de puesto, cuyos incrementos se destinará a la productividad por desempeño.

Los importes del Complemento de residencia se actualizarán en función de lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 73. Retribuciones básicas.

1. Salario base.

Constituye la parte de retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo para cada grupo profesional, percibiéndose en doce mensualidades y cuya cuantía aplicable al año 2025 aparece determinada en el anexo III de este convenio.

2. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio, percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento personal de antigüedad, complemento de puesto normalizado y complemento de capacitación personal.

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 o trabajadora 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 74. Retribuciones de carácter personal.

1. Antigüedad.

Este complemento está constituido por una cantidad fija de 31,95 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 y trabajadoras en el ámbito de la Administración General del Estado como funcionario de carrera, interino y en prácticas, personal eventual, contratado laboral fijo y contratado laboral temporal.

Para proceder al reconocimiento de tales servicios, los trabajadores y trabajadoras deberán cursar la correspondiente solicitud al Departamento de Recursos Humanos, 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 o trabajadora, 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.

Para el cálculo y abono de la antigüedad del personal laboral fijo-discontinuo se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 34.4 del presente convenio.

2. Complemento personal de antigüedad.

Dicho complemento está constituido por el importe que, por este mismo concepto, viniera percibiendo el trabajador o trabajadora hasta el 31 de diciembre de 2004 y con arreglo a lo establecido en los anteriores convenios del Personal Laboral de la AEAT.

3. Complemento personal transitorio.

Está constituido por el importe que, por este mismo concepto, y con arreglo a lo establecido en el artículo 67.5 del IV Convenio Colectivo, acreditaran los trabajadores o trabajadoras a 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 o trabajadora, de la aplicación de un convenio colectivo a un trabajador o trabajadora 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 cincuenta por ciento del incremento correspondiente a las retribuciones básicas del grupo y área funcional del trabajador o trabajadora, 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 cincuenta por ciento del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a las retribuciones básicas del grupo y área funcional a que pertenece el trabajador o trabajadora, 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 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 cien por cien del incremento.

4. Complemento personal no absorbible.

Está constituido por el importe que, por este mismo concepto, y con arreglo a lo establecido en el artículo 67.6 del IV Convenio Colectivo, acreditaran los trabajadores y trabajadoras a 31 de diciembre de 2004.

5. Complemento de capacitación personal.

El complemento de capacitación personal está dirigido a retribuir la progresión y la experiencia profesional alcanzada por los trabajadores y trabajadoras, en virtud de los criterios establecidos en el capítulo IX y en la disposición transitoria Primera del presente convenio.

La cuantía de este complemento se determinará en función de la adaptación prevista en el anexo III de la posición retributiva que tiene reconocida el trabajador o trabajadora en concepto de complemento de puesto del artículo 68.1 del IV Convenio Colectivo.

6. Percepción simultánea de complementos de carácter personal y absorbible.

Cuando un trabajador o trabajadora 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: en primer lugar, sobre el complemento personal transitorio y, en segundo lugar, sobre el complemento personal absorbible.

Artículo 75. Complementos de puesto de trabajo.

Los complementos de puesto de trabajo son los que están atribuidos a los puestos en función de sus características o de las condiciones de servicios que corresponda al mismo; son complementos salariales de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados, por lo que no tendrán carácter consolidable y el trabajador o trabajadora dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

Tendrán la consideración de complementos de puesto de trabajo los que se atribuyan a los puestos en las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral, con indicación de las modalidades y de las cuantías que correspondan.

Concretamente serán complementos de puesto de trabajo los siguientes:

1. Complemento de responsabilidad: se asignará un complemento de responsabilidad a aquellos puestos para los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad, cualificación, mando o jefatura que la requerida para determinar su clasificación y, por tanto, para realizar las tareas que le correspondan dentro de su mismo grupo profesional. Este complemento podrá conllevar la prestación de servicios en régimen de flexibilidad horaria, debido a frecuentes alteraciones en los horarios de trabajo, sin que suponga un aumento de jornada, para

adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios. La percepción del complemento de responsabilidad será incompatible con la percepción del Complemento de disponibilidad horaria.

2. Complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual: tendrán tal consideración los siguientes:

a) Complemento de turnicidad.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de servicios de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en horas diferentes durante un periodo determinado de días o de semanas.

Cuando se trate de procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas al día, en la organización del trabajo para determinar los turnos se tendrá en cuenta la rotación en el puesto de trabajo y que ningún trabajador o trabajadora estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria que no podrá entenderse como definitiva o permanente. No obstante, en las circunstancias previstas en el artículo 32 del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, dicho periodo de referencia podrá ampliarse hasta los límites temporales señalados en dicho artículo.

La distribución del tiempo de trabajo a turnos se fijará según las necesidades de organización de servicios de cada centro, previa negociación conforme al artículo 42 del convenio.

Los puestos de trabajo que tengan asignado este complemento no podrán tener atribuidos otros complementos de carácter horario.

Los puestos de trabajo sujetos al régimen de turnicidad, en los casos en los que el régimen horario exigido consista en la realización de turnos en sábados, domingos o festivos, en un número igual o superior a cuatro turnos al mes, de ocho horas cada turno, recibirán igualmente una cuantía máxima, adicional al complemento establecido, de 400 euros mensuales.

b) Complemento de disponibilidad horaria.

La disponibilidad horaria retribuye la prestación de servicios en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes alteraciones en los horarios de trabajo, sin que suponga un

aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios pertenecientes al área funcional Técnico Profesional. La percepción de este complemento será incompatible con la percepción del complemento de responsabilidad.

c) Complemento de Horario especial de Información y Asistencia.

Percibirán este complemento quienes, perteneciendo al área de Información y Asistencia, realicen un horario de atención especial a los contribuyentes, un día a la semana de lunes a jueves, así como un día cada cuatro semanas en viernes, sin que, en ningún caso, su atribución suponga un incremento horario, al tratarse únicamente de una distribución distinta de la jornada ordinaria.

d) Complemento de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo nocturna no podrá exceder de ocho horas de promedio diarias, en un periodo de referencia de quince días.

Los puestos de trabajo que conlleven la realización de trabajo nocturno en una parte igual o superior a un tercio de la jornada de trabajo en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual tendrán asignado un complemento de nocturnidad.

Cuando excepcionalmente, sea necesaria la prestación de servicios durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, esta prestación de servicios se compensará, preferentemente, por tiempo de descanso, a razón de dos horas y media por cada hora trabajada, o se retribuirá conforme a lo establecido en el artículo 76 del convenio.

La distribución de los tiempos de trabajo nocturno se fijará según las necesidades de la AEAT, previa negociación conforme al artículo 42 del presente convenio.

Las cuantías de las modalidades de los complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual, horario especial de Información y Asistencia al contribuyente, así como en régimen de turnicidad o disponibilidad horaria, y nocturnidad, se fijan en función del grupo profesional. Su asignación y cuantía quedará establecida en la Relación de Puestos de trabajo, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones transitorias cuarta y quinta del presente convenio.

La asignación o supresión de los complementos de los apartados 1 y 2 de este artículo a los puestos de trabajo ocupados corresponderá a la CPVIE.

Estas modificaciones deberán respetar, en todo caso, la naturaleza y las circunstancias que remuneran, así como las limitaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

3. Complemento de residencia: los trabajadores y trabajadoras 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 profesional cuando se trate de trabajadores y trabajadoras destinados en las zonas específicas que se contemplan en tales acuerdos.

Las cuantías mensuales a percibir por este concepto 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 o trabajadora 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.

4. Complemento de embarque: este complemento se asignará a los puestos pertenecientes al grupo profesional T2, especialidad Enfermería, ocupados por personal que preste sus servicios en alta mar a bordo de los Buques de Operaciones Especiales, así como, en su caso, a aquellos del T5 que tengan asignada como línea de actividad tareas de mantenimiento general que conlleven servicios en alta mar a bordo de los citados Buques.

5. Complemento de puesto normalizado: los trabajadores y trabajadoras acogidos a este convenio percibirán un complemento fijado por unidad de tiempo para cada grupo profesional y área funcional, percibiéndose en doce mensualidades y cuya cuantía correspondiente al año 2025 aparece determinada en el anexo III de este convenio.

Artículo 76. Complementos de productividad.

1. Horas extraordinarias.

El cálculo del importe de las horas extraordinarias que realice el trabajador o trabajadora hasta el límite de sesenta horas que se establece en el apartado tercero del artículo 50, se realizará de acuerdo con la tabla que figura en el anexo III, siempre que no sean compensadas con períodos de descanso.

2. Productividad por desempeño.

Este complemento 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 o trabajadora. 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 o trabajadora, 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 la distribución del importe informado en masa salarial para este concepto entre los tres fondos diferenciados que se establecen. En ningún caso, se podrá superar el referido importe, en aplicación de la normativa presupuestaria vigente cada año.

El complemento de productividad por desempeño tendrá en cuenta el cumplimiento de los siguientes criterios:

- a) **Objetivos.** El actual fondo de productividad por cumplimiento de objetivos está destinado a retribuir el complemento al conjunto de trabajadores y trabajadoras 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 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 y trabajadoras por este concepto será el ciento cincuenta por ciento de los módulos individuales que se establezca para cada grupo profesional.

b) Campañas de presentación de autoliquidaciones de impuestos. Podrán percibir productividad con cargo a este fondo los trabajadores y trabajadoras fijos que desarrollen funciones directamente vinculadas con las atribuciones específicas y exclusivas de la AEAT, 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.

c) Productividad de Información y Asistencia: Sin perjuicio de la percepción de la productividad contemplada en el apartado a) del presente artículo, el personal fijo a tiempo completo perteneciente a los grupos profesionales I1 e I2 del área de Información y Asistencia, percibirá productividad con cargo a este fondo, por la realización efectiva de servicios de Información y Asistencia.

Artículo 77. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas, excepto lo previsto en el artículo 44 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 80, cuya liquidación se calculará aplicando los importes del anexo III y los contemplados en la normativa sobre comisiones de servicio.

Artículo 78. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 49 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 el personal funcionario.

Artículo 79. Formas de pago y liquidación.

La retribución del personal incluido en este convenio comprenderá el salario base, 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.

Esta documentación se pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras por medios informáticos (intranet). Si, por las características propias de su puesto, un trabajador o trabajadora no dispusiera de equipo informático o de clave personal de acceso a la aplicación informática, la habilitación le facilitará mensualmente copia impresa autenticada.

Artículo 80. Indemnizaciones por razón del servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio se rigen por las disposiciones aplicables al personal funcionario de la Administración General del Estado, reguladas por las 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 profesionales de clasificación del personal a efectos de indemnizaciones que se prevén en el anexo I del Real Decreto 462/2002 será la siguiente:

- Grupo 2.º: grupos profesionales T1, T2 y T3 del área Técnico-Profesional.
- Grupo 3.º: grupos profesional T4, T5 del área Técnico-Profesional e I1 e I2 del área de Información y Asistencia.

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 se podrán percibir indemnizaciones por gastos de desplazamiento, sin que previamente hayan sido ordenadas y autorizadas por la unidad administrativa correspondiente.

Artículo 81. Salario diferido y anticipos salariales.

1. La AEAT gestionará, junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 o trabajadora 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 y trabajadoras 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 dos mensualidades de salario base, complemento de antigüedad y complemento personal de antigüedad que pueda tener el trabajador o trabajadora solicitante.
 - b) Será requisito imprescindible para poder solicitar el anticipo salarial 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 o trabajadora 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 de la persona trabajadora interesada, compromiso de reintegro, y certificación de haberes extendida por el Habilitado que hace efectivos los mismos.

Artículo 82. Mejora de las prestaciones de Seguridad Social.

En los casos de suspensión del contrato por incapacidad temporal, la AEAT 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 169.1 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 al personal laboral, hasta alcanzar el cien por cien de sus retribuciones.

CAPÍTULO XVIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 83. Potestad y responsabilidad sancionadora y graduación de las faltas.

1. El personal laboral podrá ser sancionado por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de lo establecido en el título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con lo dispuesto en este convenio y, en lo no previsto en estas normas, en la legislación laboral.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios establecidos en el mencionado texto refundido, en concreto, el principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, el principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora, el principio de proporcionalidad, el principio de culpabilidad y el principio de presunción de inocencia. Los principios y reglas establecidos en los artículos 52 a 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Código Ético de la Agencia Tributaria, aprobado por Resolución de 22 de diciembre de 2022 del Presidente de la AEAT, informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario.
3. Incurrirá en responsabilidad disciplinaria el personal laboral en los términos del artículo 93 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

4. El personal laboral que tenga su contrato de trabajo suspendido incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que pueda cometer en dicha situación.
5. Una vez emitida una resolución sancionadora, de no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución sancionadora por hallarse la persona responsable en situación que lo impida, se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita.
6. El personal que fuere objeto de un procedimiento disciplinario y que haya cambiado de destino o de puesto de trabajo durante su instrucción, pasando a depender de otra autoridad administrativa con competencia sancionadora, será sancionado por ésta tras recibir la resolución correspondiente de la autoridad que incoó el expediente disciplinario.
7. Las faltas disciplinarias de los trabajadores y trabajadoras 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 y usuarias del servicio, así como con las empleadas y empleados públicos.
 - 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 las empleadas y empleados públicos.
- 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 grave con el público en el ejercicio del trabajo y con los empleados y empleadas públicos.
- 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 o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo o en el falseamiento o evasión de los sistemas de control horario.
- 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 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. En el caso de que dicho abuso se dirija a otro empleado o empleada de la AEAT, se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario,

con infracción de un derecho del trabajador o trabajadora 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.14 El acceso a bases de datos de naturaleza tributaria para fines distintos de las funciones encomendadas.

b.15 Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.

b.16 La utilización de un documento falso, público o privado, o la alteración de uno verdadero en su relación laboral con la AEAT para el ejercicio de alguno de los derechos recogidos en el presente convenio.

b.17 El acceso indebido a activos de información, a páginas web y a redes de comunicación que haya sido restringido, de acuerdo con la política de seguridad de la información en el ámbito de la administración electrónica.

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 El acoso sexual.

c.9 El acoso laboral.

c.10 La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c.11 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c.12 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.13 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.14 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.15 La tolerancia o encubrimiento de los jefes o jefas o superiores jerárquicos respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por las personas subordinadas.

c.16 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 trabajadora o de terceros.

c.17 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.18 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 84. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Demérito, consistente en la inhabilitación para la participación en procesos de promoción interna, carrera horizontal o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo voluntarios por un período de hasta un año a contar desde la firmeza administrativa de la sanción.
- 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 años.
- Demérito, consistente en la inhabilitación para la participación en procesos de promoción interna, carrera horizontal o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo voluntarios por un período de un año y un día a cinco años, a contar desde la firmeza administrativa de la sanción.
- Traslado forzoso con o sin cambio de localidad de residencia del trabajador o trabajadora, sin derecho a indemnización.

La duración será de tres años, a contar desde la efectividad del cambio al nuevo destino sin cambio de localidad, y el trabajador o trabajadora no podrá obtener nuevo destino por cualquier procedimiento de movilidad en el centro directivo o unidad administrativa en donde estuviera prestando servicios en el momento en el que se ejecute la sanción.

En caso de que la sanción comportara cambio de localidad, la persona sancionada no podrá obtener destino por cualquier procedimiento de movilidad a la localidad en donde se encontrara prestando servicios en el momento en el que se ejecute la sanción durante los tres años mencionados.

- Despido disciplinario, que comportará además la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo en el mismo grupo profesional o en otro con funciones similares a las que se desempeñaban.
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 86 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, sino que se ajustará a lo establecido en el artículo 86 del presente 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.
 - e) El grado de participación.
 5. La parte de la jornada u horario que no se realice dará lugar a la deducción proporcional de las retribuciones, descuentos en la nómina que no tienen carácter sancionador, sin perjuicio de la imposición de la sanción disciplinaria que pueda corresponder por el incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, incluido el abandono del servicio.

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

Artículo 85. 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 o la pérdida de la condición de personal laboral, si

bien no supondrá la extinción de la posible responsabilidad civil o penal por actos cometidos con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

2. Las faltas leves prescribirán a los seis meses, las graves a los dos años y las muy graves a los tres años, contados todos ellos desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

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, excluida la información preliminar que pudiera realizarse que no forma parte del procedimiento disciplinario, hasta la resolución no podrá transcurrir más de seis meses. Vencido este plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución se producirá su caducidad, salvo dilación o causa imputable a la persona inculpada. La declaración de caducidad que, en su caso, se dicte no implica la prescripción de la falta cometida, que se ajustará a estos efectos a los plazos establecidos, por lo que si no hubiera prescrito la falta se podrá iniciar un nuevo expediente sancionador.

4. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.

5. Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal de la persona sancionada y se cancelarán de oficio o a instancia de parte una vez transcurridos los plazos siguientes a partir de la fecha en la que finalice el cumplimiento de la sanción:

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

No se computarán a efectos de reincidencia o reiteración las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

6. En el caso de que la sanción impuesta consista en suspensión de empleo y sueldo, una vez cumplida la misma el trabajador o trabajadora deberá incorporarse a su puesto de trabajo, produciéndose, en caso contrario, los efectos previstos en el artículo 60 a) del presente convenio.

Artículo 86. Procedimiento sancionador.

1. Disposiciones generales.

1.1 En cualquier momento del procedimiento en que la persona instructora aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito 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. La sentencia condenatoria del órgano judicial impedirá la imposición de sanción disciplinaria si existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la falta disciplinaria y la infracción penal.

Si no existe tal identidad, o si, existiendo, el procedimiento penal finaliza con sentencia absolutoria u otra resolución sin declaración de responsabilidad penal que no esté fundada en la inexistencia del hecho, podrá iniciarse o reanudarse el correspondiente procedimiento disciplinario para determinar la posible existencia de falta disciplinaria.

En todo caso, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vinculan a la AEAT.

1.2 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. Se observarán las normas reguladoras del mismo y, entre ellas, los principios del procedimiento sancionador establecidos en la normativa vigente, siendo nulas las sanciones impuestas prescindiendo total y absolutamente del procedimiento. Además, será de aplicación el régimen legal sobre derechos de las personas interesadas establecidos en normativa reguladora del procedimiento administrativo común.

1.3 En la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia a la persona interesada. La inobservancia de este principio dará lugar a la nulidad de todo el procedimiento, salvo causa imputable a la persona interesada, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo su incumplimiento. Serán objeto de notificación, por escrito, a la persona interesada todas las actuaciones que vayan desarrollándose, de acuerdo con lo señalado en este artículo.

1.4 Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor mediante un procedimiento abreviado. El acuerdo de iniciación se notificará a la persona presuntamente infractora para la preceptiva audiencia, a quien se citará con suficiente antelación e incluirá en la citación el hecho que se le imputa. Realizado el trámite de audiencia se dictará resolución.

1.5 El acuerdo de iniciación se notificará a la persona presuntamente infractora, acompañándose la documentación que se dispusiera y se informará de la iniciación del expediente a la representación de los trabajadores y trabajadoras y a la representación sindical, en su caso, en el supuesto de afiliación conocida o alegada por la persona interesada.

Tras el trámite de audiencia se dictará resolución que se notificará a la persona interesada, dándose conocimiento a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

1.6 Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves o graves será necesaria la instrucción del correspondiente procedimiento en los términos establecidos a continuación.

2. Iniciación.

2.1 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.

2.2 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, persona instructora de dicha información preliminar con los mismos requisitos que los establecidos para la persona instructora con la incoación del expediente, recogidos en el apartado 2.4 del presente artículo.

Asimismo, en los supuestos contemplados en el artículo 83, apartado c. 14 habrá de solicitarse informe del servicio de prevención de la AEAT.

En caso de que se decida iniciar el expediente sancionador por considerarse, tras la fase de información preliminar, que existen razones para iniciarlo, la información recabada y las conclusiones se incorporarán al procedimiento sancionador que se instruya.

2.3 En el caso de iniciarse el expediente como consecuencia de denuncia, se informará de la existencia del acuerdo de incoación al firmante de la misma. Asimismo, todo

trabajador o trabajadora 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 preliminar mencionada anteriormente 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 a la persona denunciada y a la denunciante con expresión del motivo de la denuncia, quién la planteó y la decisión adoptada de no incoar expediente disciplinario tras la conclusión de dicha información preliminar.

Asimismo, podrá dar lugar al inicio de un expediente disciplinario la denuncia anónima presentada y tramitada a través del Canal Interno de Información de la Agencia Tributaria, derivado de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

2.4 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. La persona instructora deberá ser un funcionario o funcionaria de carrera que pertenezca a un cuerpo o escala de un Subgrupo (o Grupo, en caso de que no tenga Subgrupos) de nivel equivalente o superior al grupo profesional del trabajador o trabajadora que resulte inculpado, a quien se le haya requerido para el acceso un nivel de titulación igual o superior al exigido para su acceso como trabajador o trabajadora.

Asimismo, cuando la complejidad o transcendencia de los hechos a investigar así lo exija, se procederá al nombramiento de Secretario. La persona designada como secretaria, de haberse procedido a dicha designación, podrá ser personal funcionario o laboral, sin que tenga que cumplir necesariamente la condición de la titulación señalada anteriormente, teniendo funciones de asistencia a la persona instructora y sin que pueda sustituir a ésta en ninguna de las fases del procedimiento.

El acuerdo de incoación se notificará al interesado, a la persona instructora y, en su caso, al Secretario, a la representación de los trabajadores o a los delegados o delegadas

sindicales que corresponda en el caso de afiliación conocida o alegada por la persona trabajadora expedientada.

2.5 Serán de aplicación al Instructor y al Secretario del expediente disciplinario las causas de abstención y recusación que se recogen en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. 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 la representación de los trabajadores y trabajadoras o a la representación sindical correspondiente en el supuesto de afiliación conocida o alegada por el trabajador o trabajadora.

2.6 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 o trabajadora en el centro pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando existieran razones suficientemente justificadas para la adopción de esta medida. La suspensión provisional no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada.

2.7 La suspensión provisional también podrá acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el órgano jurisdiccional que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

2.8 Durante la suspensión provisional el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir únicamente las retribuciones salariales básicas, incluida la cuantía derivada de la antigüedad.

2.9 Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador o trabajadora deberá reintegrar la cantidad percibida durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción, la AEAT deberá restituirle la

diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

2.10 Cuando la suspensión provisional no sea declarada definitiva, el tiempo de duración de la misma se computará como servicios efectivamente prestados, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y de otra naturaleza que procedan desde la fecha de inicio de la suspensión provisional.

2.11 El tiempo de permanencia en suspensión provisional será computado para el cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo. En este caso, tampoco la suspensión provisional se computará a efectos de antigüedad o de servicios efectivos.

3. Tramitación.

3.1 La persona instructora 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.

3.2 La persona instructora, 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.

3.3 Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la notificación del acuerdo de incoación del expediente, ampliable en quince días más si fuera necesario, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener necesariamente los hechos que se imputen al trabajador o trabajadora, 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 o trabajadora. 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 o trabajadora 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.

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

La persona instructora comunicará por escrito a la persona interesada 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 o no sean pertinentes. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

3.5 Propuesta de resolución: Deberá recoger los hechos declarados probados que se imputan al trabajador o trabajadora la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado a la persona inculpada para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado a la representación de los trabajadores y trabajadoras 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 la persona instructora 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.

4. Terminación.

4.1 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.

4.2 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 o trabajadora a fin de que en el plazo de diez días hábiles, pueda alegar lo que estime conveniente en relación con estas últimas actuaciones.

4.3 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 o trabajadora responsable, la sanción que se impone y la fecha de sus efectos, o bien la

inexistencia de comisión de la falta o terminación del procedimiento por otras causas. Si se hubieran adoptado medidas provisionales durante la tramitación del expediente se hará, asimismo, declaración expresa sobre las mismas. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga y, en todo caso, en el plazo máximo de un mes, salvo que por causas justificadas se establezca otro distinto en la propia resolución.

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

4.5 Se informará de la resolución definitiva a la representación de los trabajadores y trabajadoras y a la representación sindical que hubiese comparecido en el procedimiento.

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

CAPÍTULO XIX

RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 87. La representación colectiva del personal laboral.

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 88. Representación unitaria del personal laboral.

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este convenio los siguientes:
 - a) Los Delegados y Delegadas de personal que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores y trabajadoras.
 - b) Los Comités de empresa que ostentarán la representación colectiva del personal en los centros de trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores y trabajadoras.
2. La elección de los Delegados y Delegadas 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 o un incremento 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 o incrementándolo 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 89. Derechos y estructura 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 fotocopidora. 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 tableros 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 tableros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal 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 personas trabajadoras, 20 horas.
- De 101 a 250 personas trabajadoras, 25 horas.
- De 251 a 500 personas trabajadoras, 30 horas.
- De 501 a 750 personas trabajadoras, 40 horas.
- De 751 en adelante, 50 horas.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la obligación de comunicar previamente su número.

Los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas 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 y trabajadoras representados.

En el caso de que la convocatoria haya sido formulada a instancias del propio Comité de empresa, el número máximo de dietas y gastos de locomoción 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 XVII del presente convenio.

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

Artículo 90. Garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, 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 y trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 o trabajadora tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 91. Reuniones y asambleas de los trabajadores y trabajadoras.

1. Los Delegados de personal, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al veinticinco por ciento del ámbito electoral, 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, computadas globalmente entre Delegados y Delegadas de Personal, Comités de Empresa o trabajadores y trabajadoras y 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 veinticuatro 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 y trabajadoras.

Artículo 92. 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 trece miembros que, respetando la proporcionalidad derivada de los resultados electorales, serán designados por cada organización 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. 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.
4. 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 XVII del presente convenio.

Artículo 93. 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 93.3 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 empleadas y empleados públicos por los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa que hayan obtenido el diez por ciento en la elección de los mismos estarán representados ante la AEAT. en su correspondiente ámbito, a todos los efectos, por Delegadas y Delegados elegidos por y entre sus afiliados y afiliadas en el número que resulte de aplicar la siguiente escala:

- De 250 a 750 personas trabajadoras: uno.
- De 751 a 1.500 personas trabajadoras: dos.
- De 1.501 a 3.500 personas trabajadoras: tres.
- De 3.501 a 5.000 personas trabajadoras: cuatro.
- A partir de 5.001: cinco.

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 y trabajadoras 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 94. *Derechos y garantías de los Delegados y Delegadas sindicales.*

1. Los Delegados o Delegadas sindicales, que deberán ser trabajadores y trabajadoras en activo del respectivo ámbito, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores y trabajadoras en los Comités de Empresa o Delegados o Delegadas 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 y Delegadas sindicales podrán acumularse a las de miembros de Comités de Empresa o Delegados o Delegadas de personal o viceversa, pero cuando la condición de Delegado o Delegada sindical coincida con la de miembro de Comité de Empresa o Delegado o Delegada de Personal, este podrá acumular el crédito horario correspondiente a ambas situaciones.
3. Ningún Delegado o Delegada sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador o trabajadora 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 o Delegadas sindicales representan a las personas afiliadas 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 y trabajadoras en general y a las personas afiliadas 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 las personas afiliadas del sindicato.

Artículo 95. *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 o trabajadoras 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 o trabajadora 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 96. 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 o mediadoras, los cuales emitirán los correspondientes dictámenes.

Las propuestas del mediador o mediadora, 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.

Disposición transitoria primera. Régimen transitorio del complemento de capacitación personal.

Se suspende la entrada en vigor del capítulo IX del presente convenio hasta el momento en que la normativa presupuestaria permita los programas de carrera horizontal del personal laboral, así como los incrementos de masa salarial necesarios para ello.

En tanto no se produzca la entrada en vigor del citado capítulo, el complemento de capacitación personal funcionará como un complemento personal de carácter transitorio cuya cuantía se determinará en función de la correlación entre el antiguo complemento

de puesto del artículo 68.1 del IV Convenio y el artículo 75.5 del presente V Convenio, tal como se refleja el anexo III.

Durante este periodo transitorio, se permitirá la redistribución de este complemento, en caso de baja de la entidad de un efectivo que viniera percibiéndolo, hacia los puestos vacantes, sin que pueda incrementarse el importe total del mismo por encima del importe total existente a la entrada en vigor de este convenio, teniendo en cuenta su actualización con los incrementos generales previstos cada año por la normativa presupuestaria correspondiente.

Disposición transitoria segunda. Sistema de evaluación de cargas de trabajo.

Al objeto de hacer efectivas las previsiones contenidas en el capítulo III relativas al catálogo y la Relación de Puestos de trabajo, la AEAT articulará, en el plazo máximo de seis meses desde su aprobación, un sistema de medición y evaluación de cargas, cuyos criterios generales serán negociados en el marco de la CPVIE.

Disposición transitoria tercera. Funciones transitorias del personal Técnico 1.º Administrativo y Tributario y Técnico 2.º Administrativo y Tributario hasta su integración en el Modelo de Información y Asistencia.

El personal que actualmente este prestando servicio en las antiguas categorías Técnico 1.º Administrativo y Tributario y Técnico 2.º Administrativo y Tributario en áreas transversales (Recursos Humanos y Gestión Económica, Informática o Apoyo a Oficinas), realizando tareas recogidas en el IV Convenio Colectivo que no se correspondan estrictamente con las descritas en el presente convenio para el área funcional de Información y Asistencia, podrá seguir desempeñando tales funciones, siempre que no participe en procesos de movilidad y/o promoción que conlleven un cambio de destino, unidad, administración o Delegación. La participación en cualquiera de estos procedimientos cuando conlleve un cambio de destino en los términos anteriormente expuestos, supondrá necesariamente la asunción automática de las tareas comprendidas para los grupos profesionales I1 e I2 del área de Información y Asistencia.

Disposición transitoria cuarta. 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 y trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo, vinieran percibiendo el complemento de puesto de trabajo de nocturnidad, turnicidad, especial disponibilidad y complemento transitorio de puesto 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 horario los trabajadores y trabajadoras que, a la entrada en vigor del convenio, desempeñen un puesto de trabajo que exija la presencia continua de trabajadores y trabajadoras durante las veinticuatro horas del día.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras que, perteneciendo al Grupo Profesional T2 y/o T3 vinieran percibiendo el complemento de disponibilidad horaria, podrán continuar percibiéndolo, en tanto se determinen las dotaciones necesarias correspondientes al Complemento de Responsabilidad. A partir de ese momento, en caso de considerarse necesario, se procederá a la sustitución de ese Complemento de disponibilidad horaria por el de responsabilidad.

En tanto que el Complemento de Disponibilidad horaria, en virtud de lo establecido en el artículo 75 del presente convenio, no es aplicable al personal perteneciente al Área de Información y Asistencia, aquellas personas de esa área que lo vinieran percibiendo podrán continuar, en idénticos términos, con su percepción, manteniéndose en todo caso la incompatibilidad entre ese complemento y el Complemento de Horario Especial de Información y Asistencia.

Disposición transitoria quinta. Régimen de percepción del complemento de productividad de los Técnicos/as 1.º y 2.º de Recaudación del IV Convenio.

El personal que pertenezca, a la fecha de entrada en vigor de este convenio y en virtud de lo establecido en la clasificación profesional del IV Convenio de la AEAT, a las categorías de Técnico/a 1.º y Técnico/a 2.º de Recaudación, continuará percibiendo las cuantías de productividad derivadas del artículo 69.2.b) del citado IV Convenio Colectivo, hasta que dichos complementos sean completamente absorbidos como consecuencia de la aplicación de los conceptos y cuantías de productividad resultantes de la aprobación del

V Convenio Colectivo. La percepción del complemento de productividad del artículo 69.2.b) del IV Convenio, en tanto se mantenga, resulta, por tanto, incompatible con la percepción de las productividades contempladas en el apartado 76.2 de este convenio.

Disposición transitoria sexta. Requisitos de titulación para el acceso a determinadas especialidades de la rama Técnico-Profesional.

En aquellos casos excepcionales en los que se detecte que la cobertura de los puestos de una determinada especialidad no resulta posible, por la ausencia de personas aspirantes con la titulación de Formación Profesional, específica requerida para el acceso a dicha especialidad, la CPVIE podrá determinar con carácter transitorio otras titulaciones del mismo nivel que por su afinidad o similitud se habrán de exigir para el desempeño de los citados puestos en las correspondientes convocatorias de empleo.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN.

La definición de las funciones de los diferentes puestos y especialidades 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 técnico-profesional

➤ Grupo T1

Puesto de trabajo: Titulado/a Superior.

Especialidades:

- Medicina: Es quien, en posesión del correspondiente Título Superior de Medicina, está vinculado a los servicios de la AEAT en razón del título que posee para realizar tareas de carácter asistencial y de colaboración con el Servicio de Prevención.

Igualmente, se podrá establecer la especialidad en Medicina del trabajo, para realizar funciones de atención y vigilancia de la salud, si la AEAT optara por asumir esta especialidad preventiva.

- Psicología: Es quien, en posesión del correspondiente título superior de Psicología (Licenciatura y/o grado con Master Oficial Homologado), está vinculado a los servicios de la AEAT en razón del título que posee para llevar a cabo funciones de tipo psicosocial y de colaboración con el Servicio de Prevención.

➤ **Grupo T2**

Puesto de trabajo: Titulado/a Medio.

Especialidades:

- Ingeniería y arquitectura técnica: Es quien, estando en posesión de la correspondiente titulación de grado de Ingeniería o Arquitectura técnica, realiza las funciones correspondientes en relación con las especialidades de mantenimiento de instalaciones y electricidad y electrónica. Estas últimas consisten en la gestión integral y realización del mantenimiento de instalaciones (inmuebles y medios de transporte), especialmente instalaciones frigoríficas y de calor, electromecánicas y eléctricas, y más concretamente en la supervisión, planificación y coordinación del personal de grupos profesionales inferiores del área Técnico Profesional. Su ámbito de actividad, determinado en la Relación de Puestos de Trabajo, se establecerá con una cobertura geográfica específica, pudiendo incluir varias provincias colindantes siempre y cuando el tiempo de desplazamiento no supere las tres horas ni exceda su jornada laboral.
- Enfermería: Es quien, en posesión del correspondiente título de grado de Enfermería está vinculado a los servicios de la AEAT en razón del título que posee para realizar funciones de carácter asistencial tanto en centros de trabajo como en buques y de colaboración con el Servicio de Prevención. Igualmente interpretará las imágenes radiológicas en el ámbito Aduanero.

Igualmente, se podrá establecer la especialidad en Enfermería del trabajo, para realizar funciones de atención y vigilancia de la salud, si la AEAT optara por asumir esta especialidad preventiva.

➤ **Grupo T3**

Puesto de trabajo: Técnico/a Superior.

Especialidades:

- Instalaciones y Mantenimiento: es quien, estando en posesión de la correspondiente titulación de Técnico Superior de la Familia Profesional de Instalaciones y Mantenimiento, se encarga de la conservación y mantenimiento de

inmuebles e instalaciones, responsabilizándose de la maquinaria y utensilios empleados, así como de la aplicación de las medidas de seguridad correspondientes, realizando tareas de diagnóstico y localización de averías, puesta en marcha, configuración y control de los parámetros de funcionamiento de las instalaciones térmicas y de fluidos, sin perjuicio del apoyo básico en el mantenimiento de instalaciones de electricidad y electrónica. Ejercerá igualmente funciones de supervisión y coordinación respecto al personal de grupos profesionales de inferior clasificación con especialidades relativas al mantenimiento de instalaciones. Su ámbito de actividad, determinado en la Relación de Puestos de Trabajo, se establecerá con una cobertura geográfica específica, pudiendo incluir varias provincias colindantes siempre y cuando el tiempo de desplazamiento no supere las tres horas ni exceda su jornada laboral.

– Electricidad y Electrónica: es quien, estando en posesión de la correspondiente titulación de Técnico Superior de la Familia Profesional de Electricidad y electrónica, se encarga de la conservación y mantenimiento de inmuebles e instalaciones, responsabilizándose de la maquinaria y utensilios empleados, así como de la aplicación de las medidas de seguridad correspondientes, realizando tareas de diagnóstico y localización de averías, puesta en marcha, configuración y control de los parámetros de funcionamiento de las instalaciones eléctricas y electrónicas, sin perjuicio del apoyo básico en el mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos. Ejercerá igualmente funciones de supervisión y coordinación respecto al personal de grupos profesionales de inferior clasificación con especialidades relativas a electricidad y electrónica. Su ámbito de actividad, determinado en la Relación de Puestos de Trabajo, se establecerá con una cobertura geográfica específica, pudiendo incluir varias provincias colindantes siempre y cuando el tiempo de desplazamiento no supere las tres horas ni exceda su jornada laboral.

– Imagen y sonido: es quien, estando en posesión de la correspondiente titulación de Técnico Superior de la Familia Profesional de Imagen y sonido, realiza tareas de creación y desarrollo de proyectos de diseño aplicados a entornos digitales, multimedia y web, así como elabora material audiovisual y multimedia, a través de sistemas tradicionales de grabación o utilizando las nuevas tecnologías.

- Sanidad: es quien, estando en posesión de la correspondiente titulación de Técnico Superior de la Familia Profesional de Sanidad (Con la titulación concreta de Imagen para el diagnóstico y medicina nuclear), realiza tareas de obtención de imágenes de radiodiagnóstico. Se encargará de organizar y gestionar el área de trabajo según procedimientos normalizados. Utilizará equipos de rayos X, de resonancia magnética y de medicina nuclear realizando la diferenciación a nivel básico de las imágenes obtenidas, aplicando criterios anatómicos y procedimientos de calidad y seguridad. Se encargará de garantizar la seguridad de todas las personas implicadas en el procedimiento que se esté llevando a cabo, aplicando las instrucciones de protección radiológica según los protocolos establecidos para prevenir los efectos biológicos de las radiaciones ionizantes.
- Comercio y marketing (Logística aduanera): es quien, estando en posesión de la correspondiente titulación de Técnico Superior de la Familia Profesional de Comercio y Marketing (concretamente en el ámbito de transporte y logística), realiza actividades de logística, encargándose de la organización y supervisión de las tareas de carga, descarga, precinto, embalaje, manipulación, pesaje y almacenamiento de mercancías en recintos aduaneros e instalaciones cubiertas por autorizaciones aduaneras. Ejercerá igualmente funciones de supervisión y coordinación respecto al personal de grupos profesionales inferiores con especialidades relativas a comercio y marketing (logística aduanera).
- Mantenimiento General: Es quien, estando en posesión de la titulación correspondiente de Técnico Superior de las Familias Profesionales de Edificación y Obra Civil, Madera, Mueble y Corcho, Fabricación Mecánica, energía y agua realiza las tareas de mantenimiento general de los edificios e instalaciones.

➤ **Grupo T4**

Puesto de trabajo: Técnico/a Medio.

Especialidades:

- Instalaciones y Mantenimiento: es quien, estando en posesión de la correspondiente titulación de Técnico de la Familia Profesional de Instalaciones y Mantenimiento, se encarga, bajo la correspondiente supervisión, de la conservación y mantenimiento de inmuebles e instalaciones, responsabilizándose

de la maquinaria y utensilios empleados, así como de la aplicación de las medidas de seguridad correspondientes, realizando tareas de montaje y mantenimiento de instalaciones caloríficas, frigoríficas y de climatización y electromecánicas, sin perjuicio de las funciones de apoyo básico en el mantenimiento de instalaciones eléctricas y automatizadas. Su ámbito de actividad, determinado en la Relación de Puestos de Trabajo, se establecerá con una cobertura geográfica específica, pudiendo incluir varias provincias colindantes siempre y cuando el tiempo de desplazamiento no supere las tres horas ni exceda su jornada laboral. Ejercerán igualmente funciones de coordinación y supervisión del personal de grupos profesionales de inferior clasificación pertenecientes a las especialidades de Instalaciones y Mantenimiento y Electricidad y Electrónica.

– Electricidad y Electrónica: es quien, estando en posesión de la correspondiente titulación de Técnico de la Familia Profesional de Electricidad y Electrónica se encarga, bajo la correspondiente supervisión, de la conservación y mantenimiento de inmuebles e instalaciones, responsabilizándose de la maquinaria y utensilios empleados, así como de la aplicación de las medidas de seguridad correspondientes, realizando tareas de montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas y automatizadas, sin perjuicio de las funciones de apoyo básico en el mantenimiento instalaciones caloríficas, frigoríficas y de climatización y electromecánica. Su ámbito de actividad, determinado en la Relación de Puestos de Trabajo, se establecerá con una cobertura geográfica específica, pudiendo incluir varias provincias colindantes siempre y cuando el tiempo de desplazamiento no supere las tres horas ni exceda su jornada laboral. Ejercerán igualmente funciones de coordinación y supervisión del personal del grupo profesional de inferior clasificación pertenecientes a las especialidades de Instalaciones y Mantenimiento y Electricidad y Electrónica.

– Comercio y marketing (logística aduanera): es quien, estando en posesión de la correspondiente titulación de Técnico de la Familia Profesional de Comercio y Marketing, realiza, bajo supervisión, tareas de recepción y expedición de mercancías, carga y descarga, precinto, embalaje, manipulación, pesaje y almacenamiento de mercancías en recintos aduaneros e instalaciones cubiertas por autorizaciones aduaneras. Ejercerán así mismo funciones de coordinación y supervisión del personal del grupo inferior.

- Mantenimiento General: Es quien, estando en posesión de la titulación correspondiente de Técnico Medio de las Familias Profesionales de Edificación y Obra Civil, Madera, Mueble y Corcho, Fabricación Mecánica, energía y agua realiza las tareas de mantenimiento general de los edificios e instalaciones.

➤ **Grupo T5**

Puesto de trabajo: Ayudante.

Líneas de actividad:

- Tareas complementarias de apoyo: Es quien, 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 apoyo en la que le sean encomendadas en materia de mantenimiento básico de instalaciones, carga, descarga, precinto, embalaje, distribución de mobiliario, material pesado y cualquier otra que requiera el aporte de esfuerzo físico. Igualmente, realizará tareas de recepción y distribución, dentro y fuera del centro de trabajo, de paquetería, material no pesado, documentación administrativa y correspondencia. Igualmente realizarán tareas de franqueo, depósito, almacenamiento y control de documentación y publicaciones, así como aquéllas otras tareas que no requieren especialización alguna.

Área de Información y Asistencia

➤ **Grupo I1**

Puesto de trabajo: Información y Asistencia I1.

Es quien, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente convenio, y sin perjuicio de la coordinación y realización especializada de las funciones descritas en el puesto de trabajo de Información Asistencia Nivel básico (Grupo I2), lleva a cabo, además y entre otras, las siguientes funciones o tareas:

1. Apoyo instrumental en los procedimientos tributarios que no impliquen uso de potestades públicas.

2. Información tributaria básica y multicanal sobre cuestiones tributarias y aduaneras, sobre impuestos que configuran el sistema tributario estatal, plazos, modelos, servicios de ayuda o programas informáticos para cumplimentar declaraciones, presentación telemática sin carácter vinculante.

➤ **Grupo I2**

Puesto de trabajo: Información y Asistencia I2.

Es quien, en virtud de la aplicación de los criterios fijados en el capítulo IV del presente convenio, realiza, entre otras, las siguientes funciones o tarea a través de los distintos canales ofrecidos por la AEAT:

1. Información y asistencia general a obligados tributarios que contacten con la AEAT a través de los diferentes canales, incluyendo, entre otras:
 - Información general.
 - Información sobre el estado de los procedimientos.
 - Apoyo instrumental en tareas de registro.
 - Información y asistencia en notificaciones y comunicaciones.
 - Información y asistencia en el pago de los obligados tributarios.
 - Información y asistencia al obligado tributario en el alta, gestión y uso de medios de identificación y relación con la Administración tributaria.
 - Apoyo en la gestión y obtención de asistencia al obligado tributario.
 - Información y asistencia al obligado tributario en el registro, gestión y uso de los medios de colaboración y relación con la Administración tributaria, tanto en la asistencia presencial como no presencial.
 - Traslado de cualquier otra cuestión de asistencia a los obligados tributarios.
 - Otras cuestiones de Información y asistencia general a obligados tributarios.
2. Información y asistencia al obligado tributario en la cumplimentación y presentación de declaraciones, autoliquidaciones, comunicaciones, formularios y determinados

trámites en la sede electrónica y demás canales de relación con la Administración tributaria.

3. Funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo, incluyendo, entre otras:

- Actividades que se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico como campaña de renta.
- Apoyo derivado de la aplicación de los procedimientos tributarios.
- Comunicación interna y externa.
- Atención telefónica.
- Otras funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio, el personal que desempeñe puestos de trabajo adscritos al Departamento de Gestión Tributaria realizará, necesariamente, tareas de Información y Asistencia al contribuyente relacionadas con la campaña de renta anual de la AEAT.

ANEXO II

ENCUADRAMIENTO Y CATEGORÍAS A EXTINGUIR

Encuadramiento V Convenio

IV Convenio			V Convenio		
Grupo	Área	Categoría	Nuevo Grupo	Área	Puesto
3	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico/a 1.º Recaudación.	I1	Información y Asistencia.	Información y Asistencia I1.
3	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico/a 1.º Administrativo y Tributario.	I1	Información y Asistencia.	Información y Asistencia I1.
4	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico/a 2.º Recaudación.	I2	Información y Asistencia.	Información y Asistencia I2.
4	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico/a 2.º Administrativo y Tributario.	I2	Información y Asistencia.	Información y Asistencia I2.
4	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico/a 2.º Administrativo y Tributario.Renta.	I2	Información y Asistencia.	Información y Asistencia I2.
4	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico/a 2.º Administrativo y Tributario.Renta.Personal Fijo Discontinuo.	I2	Información y Asistencia.	Información y Asistencia I2.
4	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Coordinador/a Personal Subalterno.	I2	Información y Asistencia.	Información y Asistencia I2.
4	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Técnico/a 2.º de Apoyo a Oficina.	I2	Información y Asistencia.	Información y Asistencia I2.

IV Convenio			V Convenio				
Grupo	Área	Categoría	Nuevo Grupo	Área	Puesto	Especialidad/Línea de actividad	Titulaciones
1	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Titulado/a Superior.	T1	Técnico Profesional.	Titulado/a Superior.	Medicina.	Grado en Medicina.
1	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Titulado/a Superior.	T1	Técnico Profesional.	Titulado/a Superior.	Psicología.	Grado en Psicología.
2	Técnico Profesional.	Titulado/a de Oficios y Especialidades.	T2	Técnico Profesional.	Titulado/a Medio.	Ingeniería y Arquitectura Técnica.	Grados en Ingenierías Técnicas y Arquitectura Técnica.
2	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Titulado/a Medio en Actividades Específicas.	T2	Técnico Profesional.	Titulado/a Medio.	Enfermería.	Grado en Enfermería.
3	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Técnico/a 1.º Aduanas.	T3	Técnico Profesional.	Técnico/a Superior.	Comercio y Marketing. Logística Aduanera.	Técnico Superior en Transporte y Logística.
3	Técnico Profesional.	Encargado/a oficios y especialidades.	T3	Técnico Profesional.	Técnico/a Superior.	Instalaciones y Mantenimiento.	Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos.
3	Técnico Profesional.	Encargado/a oficios y especialidades.	T3	Técnico Profesional.	Técnico/a Superior.	Electricidad y Electrónica.	Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico/Técnico Superior en Sistemas Electrónicos Automatizados.
3	Técnico Profesional.	Encargado/a oficios y especialidades.	T3	Técnico Profesional.	Técnico/a Superior.	Mantenimiento General.	Técnico Superior en las familias profesionales de Madera, Mueble y Corcho, Fabricación Mecánica, Energía y Agua, y Edificación y Obra Civil.
3	Técnico Profesional.	Técnico/a 1.º oficios y especialidades. Diseño y edición multimedia.	T3	Técnico Profesional.	Técnico/a Superior.	Imagen y Sonido.	Técnico Superior en titulaciones de la familia profesional de Imagen y Sonido.
3	Técnico Profesional.	Técnico/a 1.º Oficios y Especialidades. Reprografía.	T3	Técnico Profesional.	Técnico/a Superior.	Imagen y Sonido.	Técnico Superior en titulaciones de la familia profesional de Imagen y Sonido.
3	Técnico Profesional.	Técnico/a 1.º Oficios y Especialidades. Mantenimiento de Instalaciones.	T3	Técnico Profesional.	Técnico/a Superior.	Electricidad y Electrónica.	Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico/Técnico Superior en Sistemas Electrónicos Automatizados.
3	Técnico Profesional.	Técnico/a 1.º Oficios y Especialidades. Mantenimiento de Instalaciones.	T3	Técnico Profesional.	Técnico/a Superior.	Instalaciones y Mantenimiento.	Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos.
3	Técnico Profesional.	Técnico/a 1.º Oficios y Especialidades. Mantenimiento de Instalaciones.	T3	Técnico Profesional.	Técnico/a Superior.	Mantenimiento General.	Técnico Superior en las familias profesionales de Madera, Mueble y Corcho, Fabricación Mecánica, Energía y Agua, y Edificación y Obra Civil.
3	Técnico Profesional.	Técnico/a 1.º Radiología.	T3	Técnico Profesional.	Técnico/a Superior.	Sanidad.	Técnico Superior en Imagen para Diagnóstico y Medicina Nuclear.
4	Técnico Profesional.	Técnico/a 2.º Oficios y Especialidades. Mantenimiento de Instalaciones.	T4	Técnico Profesional.	Técnico/a Medio.	Instalaciones y Mantenimiento.	Técnico en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización/Técnico en Instalaciones de Producción de Calor/Técnico en Mantenimiento Electromecánico.
4	Técnico Profesional.	Técnico/a 2.º Oficios y Especialidades. Mantenimiento de Instalaciones.	T4	Técnico Profesional.	Técnico/a Medio.	Mantenimiento General.	Técnico en Titulaciones de familias profesionales de Madera, Mueble y Corcho, Fabricación Mecánica, Energía y Agua, y Edificación y Obra Civil.
4	Técnico Profesional.	Técnico/a 2.º Oficios y Especialidades. Mantenimiento de Instalaciones.	T4	Técnico Profesional.	Técnico/a Medio.	Electricidad y Electrónica.	Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas.
4	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Técnico/a 2.º Aduanas.	T4	Técnico Profesional.	Técnico/a Medio.	Comercio y Marketing. Logística Aduanera.	Técnico en Actividades Comerciales.
5	Técnico Profesional.	Ayudante Mantenimiento.	T5	Técnico Profesional.	Ayudante.	Tareas Complementarias de Apoyo.	
5	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Mozo/a.	T5	Técnico Profesional.	Ayudante.	Tareas Complementarias de Apoyo.	
5	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Ordenanza.	T5	Técnico Profesional.	Ayudante.	Tareas Complementarias de Apoyo.	

Categorías «a extinguir»

Se relaciona el conjunto de funciones de las categorías pertenecientes al IV Convenio de la AEAT, cuyo ejercicio, en el ámbito de la Administración Pública, corresponden al personal funcionario o cuyo desempeño no es requerido por la organización.

Este personal continuará realizando las tareas que le son propias de acuerdo con lo establecido en el IV Convenio de la AEAT, sin perjuicio de que, el resto de condiciones laborales y retributivas se apliquen en los mismos términos que al personal referido en el anexo I. A estos efectos, su encuadramiento en el V Convenio será el siguiente:

Antiguo grupo	Nuevo grupo	Antigua Área	Nueva Área	Categoría
1	T1	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico Profesional.	Titulado/a Superior. AE.
2	T2	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico Profesional.	Analista Aplicaciones. AE.
2	T2	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico Profesional.	Gestor/a Sistemas. AE.
3	T3	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Técnico Profesional.	Técnico/a 1.º de Seguridad. AE.
3	T3	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico Profesional.	Técnico/a 1.º Informática. AE.
3	T3	Técnico Profesional.	Técnico Profesional.	Técnico/a 1.º Delineación. AE.
3	T3	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Técnico Profesional.	Analista de Laboratorio. AE.
4	T4	Técnico Profesional.	Técnico Profesional.	Técnico/a 2.º Oficios y Especialidades. Reprografía. AE.
4	T4	Administrativa Tributaria e Informática.	Técnico Profesional.	Técnico/a 2.º Informática. AE.
4	T4	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Técnico Profesional.	Técnico/a 2.º Seguridad. AE.
4	T4	Técnico Profesional.	Técnico Profesional.	Técnico/a 2.º Oficios y Especialidades. Mantenimiento de Instalaciones (Mecánica). AE.
5	T5	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Técnico Profesional.	Vigilante Diurno Nocturno Rotativo. AE.
5	T5	Servicios Generales y de Apoyo a Oficina.	Técnico Profesional.	Auxiliar de Limpieza. AE.

ANEXO III

TABLAS RETRIBUTIVAS

Retribuciones básicas V Convenio colectivo

Área Técnico-Profesional

Grupo	Salario Base Importe mensual – Euros	Salario Base (12 mensualidades) – Euros	Pagas extra – Euros	Básicas V CC AEAT – Euros
T1	2.323,91	27.886,95	4.647,82	32.534,77
T2	1.932,62	23.191,48	3.865,25	27.056,72
T3	1.647,72	19.772,66	3.295,44	23.068,10
T4	1.434,78	17.217,33	2.869,56	20.086,89
T5	1.288,14	15.457,69	2.576,28	18.033,97

Área Información y Asistencia

Grupo	Salario Base Importe mensual – Euros	Salario Base (12 mensualidades) – Euros	Pagas extra – Euros	Básicas V CC AEAT – Euros
I1	1.599,26	19.191,11	3.198,52	22.389,63
I2*	1.345,10	16.141,25	2.690,21	18.831,46

* El personal Fijo Discontinuo perteneciente a este Grupo percibirá las mismas cuantías mensuales que el resto del colectivo I2 en aquellos meses en que presten servicio en Campaña de Renta.

Valor de trienio para todos los grupos profesionales: 31,95 euros (Importe mensual).

Complemento de puesto normalizado

Área Técnico-Profesional

Grupo	Cuantía anual – Euros
T1	3.253,48
T2	2.705,67
T3	2.306,81
T4	2.008,6 9
T5	1.803,40

Área Información y Asistencia

Grupo	Cuantía anual – Euros
I1	2.238,96
I2	1.883,15

Complemento de capacitación personal V Convenio colectivo

Área Técnico-Profesional. Complemento de capacitación personal (cuantía anual)

Grupo	Entrada – Euros	Escalón 1 – Euros	Escalón 2 – Euros	Escalón 3 – Euros	Escalón 4 – Euros
T1	0,00	976,04	2.277,43	3.578,82	5.530,91
T2	0,00	811,70	1.893,97	2.976,24	4.599,64
T3	0,00	692,04	1.614,77	2.537,49	3.921,58
T4	0,00	602,61	1.406,08	2.209,56	3.414,77
T5	0,00	541,02	1.262,38	1.983,74	3.065,78

Área Información y Asistencia. Complemento de capacitación personal (cuantía anual)

Grupo	Entrada – Euros	Escalón 1 – Euros	Escalón 2 – Euros	Escalón 3 – Euros	Escalón 4 – Euros
I1	0,00	671,69	1.567,27	2.462,86	3.806,24
I2*	0,00	564,94	1.318,20	2.071,46	3.201,35

* El personal Fijo Discontinuo perteneciente a este Grupo percibirá las mismas cuantías mensuales que el resto del colectivo I2 en aquellos meses en que presten servicio en Campaña de Renta.

Tablas de encuadramiento retributivo V Convenio colectivo

Antiguo Grupo Profesional	Salario base – Euros	Antiguo Complemento de puesto anual – Euros	Nuevo Grupo Profesional	Nuevo salario base – Euros	Complemento de Puesto Normalizado – Euros	Complemento personal de Capacitación – Euros
G1	30.693,18		T1	32.534,77	3.253,48	5.530,91
		5.227,60				3.578,82
						2.277,43
						976,04
		3.063,20				0,00
G2	25.891,60		T2	27.056,72	2.705,67	4.599,64
		4.459,84				2.976,24
						1.893,97
						811,70
		2.252,18				0,00
G3	19.384,96		T3	23.068,10	2.306,81	3.921,58
		7.164,50				2.537,49
		5.410,44				1.614,77
		5.378,94				692,04
		4.588,78				0,00
		3.454,36				
		2.970,94				
G4	15.692,88		T4	20.086,89	2.008,69	3.414,77
		5.817,98				2.209,56
		4.742,36				1.406,08
		4.466,98				602,61
		3.881,78				0,00
		3.447,36				
G5	14.089,04		T5	18.033,97	1.803,40	3.065,78
		5.092,78				1.983,74
		4.346,16				1.262,38
		4.304,13				541,02
		3.472,14				0,00
Antiguo Grupo Profesional	Salario base – Euros	Antiguo Complemento de puesto anual – Euros	Nuevo Grupo Profesional	Nuevo salario base – Euros	Complemento de Puesto Normalizado – Euros	Complemento personal de Capacitación – Euros
G3	19.384,96		I1	22.389,63	2.238,96	3.806,24
		7.164,50				2.462,86
		5.410,44				1.567,27
		5.378,94				671,69
		4.588,78				0,00
		3.454,36				
		2.970,94				
G4	15.692,88		I2	18.831,46	1.883,15	3.201,35
		5.817,98				2.071,46
		4.742,36				1.318,20
		4.466,98				564,94
		3.881,78				0,00
		3.447,36				

Retribuciones complementarias V Convenio colectivo

Complemento	Grupo	Cuantía anual – Euros	Cuantía Mensual – Euros
Turnicidad.	T1	3.065,04	255,42
	T2	2.769,12	230,76
	T3	2.527,80	210,65
	T4	2.259,12	188,26
	T5	1.990,20	165,85

Complemento	Grupo	Cuantía anual – Euros	Cuantía Mensual – Euros
Nocturnidad.	T1	1.385,52	115,46
	T2	1.264,44	105,37
	T3	1.143,00	95,25
	T4	1.021,44	85,12
	T5	899,88	74,99

Complemento	Grupo	Cuantía anual – Euros	Cuantía Mensual – Euros
Responsabilidad.	T2	2.198,48	183,21
	T3	1.987,75	165,65

Complemento	Grupo	Cuantía anual – Euros	Cuantía Mensual – Euros
Disponibilidad horaria.	T3	1.694,64	141,22
	T4	1.544,52	128,71
	T5	1.361,04	113,42

Complemento	Grupo	Cuantía anual – Euros	Cuantía Mensual – Euros
Horario especial.	I1	1.500	125,00
	I2	1.500	125,00

Complemento	Grupo	Cuantía anual – Euros	Cuantía Mensual – Euros
Embarque.	T2	5.302,80	441,90
	T5	4.345,44	362,12

Horas extraordinarias V Convenio colectivo

Área Técnico-Profesional		Área Información y Asistencia	
Grupo	Salario Base Importe mensual – Euros	Grupo	Salario Base Importe mensual – Euros
T1	29,01	I1	20,12
T2	24,03	I2	16,97
T3	20,12		
T4	16,97		
T5	15,17		

Complemento de residencia

A: importes mensuales.

B: incrementos mensuales por trienio reconocido en cada grupo.

Grupo	G. Canaria y Tenerife		Otras islas del archipiélago canario		Mallorca		Illes Balears (excepto Mallorca)		Valle de Arán		Ceuta y Melilla	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
T1	205,29		667,32	44,63	110,01		121,79		100,23		1054,61	63,83
T2	167,76		480,49	33,74	88,46		106,16		72,20		785,07	48,74
T3-I1	138,32		387,48	27,47	77,01		97,00		58,24		640,13	39,09
T4-I2	114,02		284,95	18,75	51,07		65,63		37,22		422,27	26,32
T5	100,71		251,65	14,19	47,34		65,06		30,20		374,34	19,60

Sección Estatal CCOO-AEAT

C/LÉRIDA, 32-34 – 28020 – MADRID

91 583 11 98

AEAT.ESTATAL@FSC.CCOO.ES

CCOO@CORREO.AEAT.ES

WWW.SAE.FSC.CCOO.ES/AEAT



@CCOO_AEAT



@CCOOAEAT

