



ACUERDO de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CPVIE) del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de la AEAT, de fecha 11 de julio de 2023, relativo al procedimiento de provisión de puestos de Técnico 2º Administrativo y Tributario Renta a tiempo completo (antigua categoría de Auxiliar de Administración e Información Campaña Renta) en diferentes servicios territoriales mediante novaciones contractuales de personal fijo discontinuo.

Conforme a lo previsto en el artículo 30.4 del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de la AEAT, con fecha 18 de febrero de 2010 se suscribió en el seno de la CPVIE el acuerdo relativo a los criterios de selección que habrían de ser aplicados a los concursos de provisión de vacantes por los que el personal fijo discontinuo pudiera acceder a la condición de fijo a tiempo completo, en la categoría de Auxiliar de Administración e Información (Campaña Renta), cuando existiera la necesidad de cobertura de plazas vacantes de su misma categoría.

En base a tales criterios se han desarrollado los procesos de estas características para cubrir, en un primer momento, 100 puestos de trabajo en los Centros de Atención Telefónica de Madrid y Barcelona, y posteriormente 130 puestos en diferentes ámbitos de los servicios territoriales de la AEAT. Del mismo modo, los criterios acordados el 18 de febrero de 2010 han servido para renovar las relaciones de candidatos en reserva constituidas para cubrir las vacantes que se originasen en los puestos ofertados inicialmente.

Habiendo expirado el 10 de marzo de 2023 la última de las relaciones de candidatos en reserva, y teniendo también en cuenta el incremento de 60 puestos destinados a este régimen de provisión, se hace necesaria una nueva oferta para proveer las plazas actualmente vacantes, que permita, a su vez, conformar una nueva relación de candidatos en reserva que brinde la posibilidad de cubrir aquellas vacantes que se originen en los próximos tres años.

Para ello se juzga conveniente introducir determinados cambios en los criterios que fueron acordados en la CPVIE el 18 de febrero de 2010, que ya fueron objeto de modificación por acuerdo de la propia CPVIE de 19 de febrero de 2019. En base a ello, en lo que se refiere a la provisión de los puestos de Técnico 2º Administrativo y Tributario Renta, en la cual se ha integrado la de Auxiliar de Administración e Información (Campaña Renta) como consecuencia del Acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de 5 de mayo de 2022, se acuerda lo siguiente:

Primero. Ámbito de aplicación

Los trabajadores fijos discontinuos de Campaña de Renta que hayan adquirido tal condición tras superar y obtener plaza en el correspondiente proceso selectivo podrán participar en el concurso que se convoque para ocupar las vacantes a tiempo completo de necesaria cobertura del mismo grupo profesional y área



funcional, en aplicación de lo establecido en el artículo 30.4 del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de la Agencia Tributaria

Para optar a la cobertura de plazas para las que se requiera el conocimiento de alguno de los idiomas autonómicos cooficiales, el trabajador deberá aportar la documentación que lo acredite junto con la solicitud de participación (certificación oficial expedida por el organismo competente de la correspondiente Comunidad Autónoma).

Segundo. Convocatoria

La convocatoria del concurso se hará pública en los tabloneros de anuncios de las Delegaciones Especiales y Delegaciones de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, sin perjuicio de la posibilidad de utilizar otros medios de difusión. En la convocatoria se identificará la distribución provincial de las plazas objeto de cobertura.

Los trabajadores dispondrán de un plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente al de publicación de la convocatoria, para presentar la solicitud de participación en el procedimiento con arreglo al modelo de solicitud que se incorpore como anexo en la resolución de convocatoria. Los términos de las solicitudes serán vinculantes para los interesados una vez concluido el plazo de presentación de las mismas.

Mediante resolución del órgano competente de la Agencia Estatal de Administración Tributaria se hará público el listado de participantes en el procedimiento, que incluirá las plazas solicitadas, y su orden de prelación, así como la valoración de méritos conforme al baremo que se especifica en el apartado siguiente.

En el plazo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente al de publicación de la valoración provisional de méritos, los participantes podrán efectuar las alegaciones que consideren pertinentes.

Una vez finalizado el plazo, el órgano competente de la Agencia Estatal de Administración Tributaria hará público el listado con la valoración definitiva y la adjudicación de las vacantes objeto de provisión atendiendo a la distribución territorial plasmada en la convocatoria.

Tercero. Valoración de méritos

Se valorarán hasta un máximo de 100 puntos los méritos que seguidamente se indican, que habrán de poseerse a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.



Los servicios prestados en la Agencia Estatal de Administración Tributaria que se reseñan en los epígrafes A y B siguientes no precisarán de acreditación documental por parte de los interesados, utilizándose para su valoración los datos que figuran en la aplicación informática de recursos humanos.

A. Servicios prestados en la Agencia Estatal de Administración Tributaria en la categoría de Técnico 2º Administrativo y Tributario (Renta) o en denominaciones anteriores (antigua categoría de Auxiliar de Administración e Información Campaña Renta).

- 3 puntos por mes completo de servicios prestados en las dos últimas Campañas de Renta, valorándose la fracción única de mes resultante en este apartado con 1 punto en los períodos de hasta 10 días, con 2 puntos en los períodos comprendidos entre 11 y 20 días, y con 3 puntos en los períodos superiores a 20 días.
- 2 puntos por mes completo de servicios en otras Campañas de Renta anteriores, valorándose la fracción única de mes resultante en este apartado con 0,7 puntos en los períodos de hasta 10 días, con 1,4 puntos en los períodos comprendidos entre 11 y 20 días, y con 2 puntos los períodos superiores a 20 días.

B. Servicios prestados en la Agencia Estatal de Administración Tributaria en un puesto distinto de los contemplados en el apartado anterior. Se valorarán con un máximo de 10 puntos, a razón de 1 punto por mes completo de servicios, puntuándose la fracción única resultante en este apartado con 0,4 puntos por períodos de hasta 10 días, con 0,7 puntos por períodos de entre 11 y 20 días, y 1 punto por períodos superiores a 20 días.

C. Servicios prestados en otros ámbitos de la Administración Pública. Se valorarán hasta un máximo de 5 puntos los servicios prestados en ámbitos de la Administración Pública distintos a la Agencia Estatal de Administración Tributaria a razón de 0,5 puntos por mes completos de servicios. La valoración de la fracción única de mes resultante en este apartado se realizará otorgando 0,16 puntos por períodos de hasta 10 días, 0,3 puntos por períodos de entre 11 y 20 días, y 0,5 puntos por períodos superiores a 20 días.

Aquellos servicios que hubieran sido reconocidos expresamente a efectos de antigüedad en virtud del artículo 67 del IV Convenio Colectivo del Personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria no precisarán de acreditación documental por parte de los interesados, utilizándose para su valoración los datos que figuran incorporados en la aplicación informática de recursos humanos.



Cuando se trate de servicios que no hayan sido objeto de reconocimiento a efectos de antigüedad según lo dispuesto en el párrafo anterior, será preciso aportar certificación expedida por el órgano competente en materia de personal que acredite el vínculo profesional y el tiempo de actividad. En ningún caso la documentación que sea aportada a estos efectos para este procedimiento sustituirá la tramitación contemplada en el Convenio Colectivo para el reconocimiento de tales servicios a efectos de antigüedad.

En su caso, cuando se trata de una actividad profesional desarrollada a tiempo parcial, la aplicación del baremo se efectuará de manera proporcional, tomando como referencia la jornada ordinaria de trabajo de 37,5 horas semanales.

D. Conocimiento de las lenguas cooficiales propias de las Comunidades Autónomas. Se valorará con un máximo de 1 punto por conocimiento del idioma cooficial correspondiente para puestos de trabajo en ámbitos geográficos con lenguas cooficiales cuyo conocimiento sea acreditado mediante certificación oficial expedida por el organismo correspondiente.

E. Prelación en caso de igualdad de puntuación. En caso de empate se atenderá como criterio de desempate al número de orden obtenido en el proceso selectivo por el que se adquiriera la condición de trabajador fijo discontinuo obteniendo plaza, a cuyos efectos se constituirá un orden único de mayor a menor puntuación en el proceso selectivo correspondiente que integre tanto a los seleccionados del turno general, como a los del cupo de reserva para personas con discapacidad.

Cuando el desempate anterior no sea posible por tratarse de trabajadores que hubieran sido seleccionados en pruebas de convocatorias diferentes, se dirimirá en favor de quién primero obtuviera la condición de trabajador fijo discontinuo.

Cuarto. Puesto de trabajo de los adjudicatarios

La adjudicación de las plazas ofertadas se llevará a cabo atendiendo a los méritos de los candidatos y al ámbito o ámbitos solicitados, tomando en consideración el orden de prelación plasmado por los interesados en la solicitud cuando se opte a las plazas de más de un ámbito provincial.

Dentro de cada ámbito provincial, el centro de destino se asignará siguiendo el mismo orden de puntuación, y estará en función de la oferta de centros de trabajo que efectúe la AEAT atendiendo a las necesidades organizativas que se pongan de manifiesto en ese momento.

Quinto. Relación nominal de candidatos sin plaza

La resolución de las convocatorias para ocupar las vacantes a tiempo completo del mismo grupo profesional y área funcional, en virtud de lo establecido en el



artículo 30.4 del Convenio Colectivo, deberá contener una relación de candidatos que no hayan obtenido plaza. Dicha relación se ordenará con los mismos criterios de valoración establecidos en los puntos anteriores y tendrá una vigencia máxima de tres años.

Los trabajadores que conformen la relación de candidatos sin plaza podrán ocupar las vacantes generadas en los puestos a tiempo completo ofertados y cubiertos inicialmente sin que, en ningún caso, pueda proveerse un mayor número de plazas de las existentes dotadas presupuestariamente. Los criterios de gestión de dicha relación figuran incorporados como anexo al presente acuerdo.

Previo acuerdo de la C.P.V.I.E. se podrá llevar a cabo un procedimiento que tenga por objeto la mera constitución de la relación de candidatos sin oferta inicial de vacantes, como también un procedimiento que esté dirigido a la cobertura inicial de vacantes no ofertadas anteriormente y, simultáneamente, a la constitución de una nueva relación de candidatos en ámbitos que ya hubiera sido objeto de convocatoria previa. También previo acuerdo de la CPVIE se podrá decidir una ampliación de la relación de candidatos que esté en vigor en caso de considerarse insuficiente el número de sus integrantes en un momento dado quedando los nuevos integrantes a partir del último candidato de la lista. En todos estos supuestos se seguirá el mismo procedimiento.

Sexto. Pérdida de vigencia de acuerdos precedentes

El presente acuerdo sustituye al acuerdo de la CPVIE de 18 de febrero de 2010, modificado el 19 de febrero de 2019, y al acuerdo del mismo órgano de 14 de abril de 2010, que dejan de tener vigencia.

Séptimo. Seguimiento del acuerdo

Corresponde a la CPVIE velar por el cumplimiento de los procesos y criterios establecidos en los apartados anteriores, así como desarrollar las medidas que conlleve la cobertura de plazas mediante novaciones contractuales de personal fijo discontinuo, así como efectuar las adaptaciones técnicas que sea precisos en el marco de lo establecido en el artículo 30.4 del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la AEAT.

Por la Agencia Tributaria

Por S.I.A.T.

Por U.G.T.

Por CC.OO.

Por CSIF



ANEXO
GESTIÓN DE LA RELACIÓN DE CANDIDATOS SIN PLAZA
APARTADO QUINTO DEL ACUERDO

La resolución de las convocatorias para ocupar las vacantes a tiempo completo del mismo grupo profesional y área funcional, en virtud de lo establecido en el artículo 30.4 del Convenio Colectivo, deberá contener una relación de candidatos que no hayan obtenido plaza. Dicha relación se ordenará con los mismos criterios de valoración establecidos en los puntos anteriores y tendrá una vigencia máxima de tres años.

Los trabajadores que conformen la relación de candidatos sin plaza podrán ocupar las vacantes generadas en los puestos a tiempo completo ofertados y cubiertos inicialmente sin que, en ningún caso, pueda proveerse un mayor número de plazas de las existentes dotadas presupuestariamente.

1. Supuestos de aplicación de la relación de candidatos

Será de utilización la relación de candidatos en los siguientes supuestos:

- 1.1 Vacantes que se generen como consecuencia de la baja sin derecho a reserva de puesto de un trabajador a tiempo completo. En este supuesto se llevará a cabo la novación contractual del trabajador fijo discontinuo, que de forma voluntaria pasará a tener la condición de trabajador a tiempo completo.
- 1.2 Plazas reservadas. En el supuesto de baja con reserva de puesto de trabajo del trabajador a tiempo completo, podrá llevarse a cabo la ocupación provisional de su puesto de trabajo mediante la formalización del correspondiente contrato de sustitución mientras dure la situación que originó la reserva de puesto.

2. Gestión de la relación de la relación de candidatos

- 2.1 La ordenación inicial de la relación de candidatos será la publicada con la resolución de la convocatoria de provisión de puestos, que será configurada siguiendo los mismos criterios de valoración de méritos. En la relación deberá quedar reflejado el ámbito provincial a cuyas plazas opta el candidato y, en caso de solicitud de más de un ámbito provincial, el orden de prioridad reflejado en su solicitud de participación en el procedimiento.



Con posterioridad, la posición ocupada por cada uno de los candidatos será la resultante de la aplicación de los criterios de gestión recogidos en este acuerdo.

La relación de candidatos, en lo que se refiere a la cobertura temporal de plazas con reserva de puesto, tendrá carácter rotatorio, de manera que, una vez contratado el último candidato para el correspondiente ámbito provincial, el siguiente a ser llamado sería quien ocupe la primera posición en la lista, siempre que la vigencia temporal establecida para la misma lo permita.

La Agencia Tributaria entregará periódicamente a la CPVIE información actualizada sobre la situación de la relación de candidatos.

2.2 El llamamiento para la ocupación temporal de las plazas cuyo titular tenga derecho a reserva de puesto de trabajo, se formalizará a través del correspondiente contrato de sustitución, siguiendo las reglas siguientes:

- se seguirá estrictamente el orden de prelación establecido en la relación inicial de candidatos publicada con la resolución de la convocatoria de provisión de puestos y atendiendo a la opción provincial señalada por los interesados.
- se llamará al primer candidato que no se encuentre vinculado a ningún contrato de sustitución derivado de este procedimiento.
- la posición inicial en la relación de candidatos se garantiza hasta alcanzar un período de contratación de doce meses, con independencia de los contratos de interinidad por sustitución que pudieran haberse formalizado en el período y, siempre que, durante ese período no se hubiera rechazado ninguna oferta de trabajo derivada de este procedimiento. Una vez completado el período de doce meses de contratación, al concluir el contrato en cuya vigencia se haya producido dicha circunstancia, el candidato pasará a ocupar el último lugar de la relación para este tipo de cobertura de plazas, en cuyo caso habría de ser llamado el siguiente candidato de la relación siempre que la lista mantuviera su vigencia.

2.3 El llamamiento de los candidatos para la ocupación de aquellas vacantes producidas por la baja sin derecho a reserva de puesto de sus titulares, se formalizará a través de la novación contractual por pasar a desempeñar un puesto a tiempo completo. Este llamamiento se regirá por las siguientes reglas:



- se seguirá estrictamente el orden de prelación establecido en la relación inicial de candidatos publicada con la resolución de la convocatoria de provisión de puestos y atendiendo a la opción provincial señalada por los interesados.
- se comunicará a los candidatos el centro o centros de trabajo del ámbito provincial donde se localizan las plazas, de modo que puedan manifestar su preferencia cuando exista más de una vacante; la asignación de centro se llevará a cabo atendiendo al orden en que figuren los candidatos en la relación.
- si el candidato al que corresponde llamar estuviese prestando servicios por medio de un contrato de sustitución en un puesto de los reseñados en el apartado 2.2 anterior, en el caso de que optase por la novación contractual a tiempo completo, habrá de ofrecerse la cobertura de la plaza en sustitución al primer candidato que corresponda de la relación, conforme a las reglas del referido apartado 2.2.
- la novación contractual a tiempo completo implica la exclusión del trabajador de la relación de candidatos a todos los efectos, incluida la opción a un contrato de sustitución en un ámbito provincial distinto de aquel en el que se produce la novación contractual.

3. Causas justificadas de renuncia a una oferta de trabajo para ocupar una plaza mediante contrato de sustitución que permiten mantener la posición obtenida en la relación de candidatos

- a) Estar trabajando en la Agencia Tributaria en el momento del llamamiento.
- b) Hallarse trabajando por cuenta ajena, con contrato de trabajo en vigor o por cuenta propia con alta en el régimen correspondiente de la seguridad social. El candidato deberá acreditar tal situación mediante la presentación de certificado actualizado de vida laboral.

La formación orientada a la obtención de una titulación académica o profesional, o la realización de cursos de formación profesional, no se consideran causas justificativas para el rechazo de una oferta de trabajo.

- c) Hallarse en situación médica de enfermedad o en avanzado estado de gestación que, por prescripción médica, impidan el desarrollo de la actividad laboral.
- d) En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, con el límite de tiempo contemplado en la legislación para tales situaciones.



- e) En caso de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Cuidado de hijo o hija menor de edad que se encuentre afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Este supuesto se hará extensivo a los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente.
- g) En caso de víctimas de violencia de género o de violencia terrorista, cuando no resulte posible la incorporación al puesto de trabajo ofertado para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral.

Dichas situaciones habrán de justificarse documentalmente, así como su finalización en un plazo no superior a los 10 días hábiles siguientes al cese o terminación de la misma; superado tal plazo sin haber efectuado esta acreditación el candidato pasará al último lugar de la relación.

En tanto no se acredite la desaparición de las referidas circunstancias y la disponibilidad para aceptar ofertas, mediante la aportación del correspondiente parte de alta, no se volverá a llamar a tales candidatos, que se encontrarán en situación de suspensión a efectos de aceptación de una oferta de trabajo de las contempladas en este apartado.

4. Causas de exclusión de la relación de candidatos

- a) La ocupación de una plaza vacante que implique la novación contractual a tiempo completo como consecuencia de este procedimiento.
- b) La renuncia voluntaria que de manera expresa sea comunicada por el interesado.
- c) Haber sido separado del servicio en la Administración Pública mediante expediente disciplinario, siempre que no exista una resolución judicial definitiva que hubiera revocado dicha sanción.
- d) Rechazo de la novación a un contrato fijo a tiempo completo en uno de los ámbitos solicitados por el candidato, siendo admisible el rechazo de un contrato de sustitución en provincia distinta de aquella en que el trabajador fijo discontinuo se encuentre destinado con carácter definitivo.

CC00-AEAT DIFUNDE