

11628 *RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Agencia Tributaria.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Agencia Tributaria (código de Convenio número 9009682), que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2000, de una parte, por representantes de la citada Agencia, en representación de la Administración, y de otra, por CC. OO., UGT y CSI-CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999, y en la Ley 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999, y en la Ley 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2000, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

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

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

1.º El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquel incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 3.1.d) de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

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 Los profesionales cuya relación con la AEAT se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

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

4. Este Convenio será de aplicación en todas las unidades y centros de trabajo de la AEAT.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2000. No obstante, sus efectos económicos, salvo en los casos en que expresamente se establezca lo contrario, se retrotraerán al 1 de enero de 1999.

2. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

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

4. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

5. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente Convenio, el resto de condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

CAPÍTULO II

Vigilancia, interpretación, estudio y aplicación del Convenio

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

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

2. Funciones: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del Convenio.
b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
c) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

d) Interpretar y definir, en su caso, las categorías profesionales, tanto conceptual como económicamente recogidas en este Convenio, que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de otros colectivos.

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

f) Clasificación y propuesta de reclasificación profesional del personal afectado por este Convenio en los casos en que sea necesario, así como profundizar en el estudio del sistema de clasificación del presente Convenio con el fin de ir adecuándolo al modelo organizativo de la AEAT, para lo que se tendrá en cuenta el modelo funcional con el fin de ir racionalizando el régimen de prestación de servicios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

g) La conciliación en aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes. En el caso de los conflictos colectivos que pudieran plantearse en relación con la aplicación o interpretación del Convenio, esta conciliación será preceptiva y previa a toda actuación administrativa o jurisdiccional.

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

i) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

j) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.

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

l) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los sindicatos.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 4. *Organización del trabajo.*

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

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

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 5. *Catálogos y relaciones de puestos de trabajo.*

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

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

En el caso de no alcanzarse acuerdo sobre los criterios generales del modelo en el plazo de seis meses desde la constitución de la CPVIE, la AEAT llevará a efecto lo establecido en el párrafo 1.

2. El catálogo de puestos de trabajo de personal laboral podrá ser modificado de acuerdo con la normativa vigente, a iniciativa de la AEAT,

sobre la base de las propuestas formuladas por los diferentes servicios, dándose cuenta de la misma a los representantes de los trabajadores.

3. En el caso de existir sentencias estimatorias recaídas con motivo de reclamaciones en materia de clasificación profesional, el órgano competente iniciará el correspondiente expediente de modificación del catálogo si a ello hubiera lugar.

4. En los seis primeros meses de cada año se hará pública la relación nominal del personal laboral, con indicación de categorías, antigüedad y destino.

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

Artículo 6. *Certificados de servicios.*

Los órganos de la AEAT, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a certificar el tiempo de servicio prestado y datos que consten en el catálogo o relación de puestos de trabajo, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia que venga exigida por las convocatorias de concursos.

Artículo 7. *Documento de identificación.*

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 8. *Sistema de clasificación y criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales.*

1. El sistema de clasificación que se establece en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales y categorías, y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional del personal, y de favorecer su promoción, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

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

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

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

Las categorías profesionales del presente Convenio Colectivo quedan encuadradas en los grupos profesionales, de conformidad con lo que se indica en el artículo 10.3 del mismo.

3. Los criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales son los que se determinan a continuación:

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional es el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tiene en cuenta:

- a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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

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

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

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

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

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales, que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo profesional 2: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo profesional 3: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente, actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

Grupo profesional 5: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 6: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sis-

temática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar.

Grupo profesional 7: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 8: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención; y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 10. *Áreas funcionales y categorías profesionales.*

1. La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos profesionales se realiza a través de las áreas funcionales.

Igualmente, las categorías profesionales existentes en el actual Convenio se encuadran en las áreas funcionales que se establecen seguidamente, según lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo:

Áreas funcionales:

Personal Administrativo.
 Personal Sanitario.
 Personal de Laboratorio.
 Personal de Arquitectura y Delineación.
 Personal de Aduanas.
 Personal de Conservación y Oficios Varios.
 Personal Subalterno.
 Personal de Informática.
 Personal de Gestión de Tributos.
 Personal de Imprenta y Artes Gráficas.

2. A los efectos indicados en el número anterior, y en el plazo de seis meses, corresponderá a la CPVIE el establecimiento de las áreas funcionales, enumerando las actividades que desarrollan y los grupos profesionales en los que están presentes.

3. Las categorías profesionales quedan encuadradas en los grupos profesionales tal y como se detalla a continuación:

Titulado Superior: 1.
 Diplomado Universitario: 2.
 Analista Aplicaciones: 2.
 Gestor Planificación: 2.
 Gestor Sistemas: 2.
 Jefe Administrativo: 3.
 Encargado: 3.
 Jefe Seguridad: 3.
 Jefe Delineación: 3.
 Delineante Proyectos: 3.
 Subgestor Sistemas: 3.
 Jefe Ejecutivo: 3.
 Programador: 3.
 Oficial 1.ª Administrativo: 4.
 Analista Laboratorio: 4.
 Oficial 1.ª Oficios: 4.
 Agente Tributario: 4.
 Operador Ordenador: 4.
 Agente Ejecutivo: 4.
 Capataz Aduanas: 4.
 Oficial 2.ª Administrativo: 5.
 Operador Terminal: 5.
 Oficial 2.ª Oficios: 5.
 Agente Ayudante: 5.
 Arrumbador: 6.
 Auxiliar Grabación: 6.
 Preparador Codificador: 6.

Auxiliar Administrativo: 6.
 Auxiliar Recaudación: 6.
 Telefonista: 6.
 Vigilante: 7.
 Conductor Guardacoches: 7.
 Ayudante de Mantenimiento: 7.
 Ordenanza: 7.
 Operador Máquinas Reproductoras: 7.
 Vigilante Nocturno Rotatorio: 7.
 Auxiliar Limpieza Laboratorio: 8.
 Mozo Ordinario: 8.
 Limpiadora: 8.

CAPÍTULO V

Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

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

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

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

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

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

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

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

- 1.º Comunicación motivada a la CPVIE.
- 2.º Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados.
- 3.º Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

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

4. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se procederá a la readaptación en su caso del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo VI.

En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

Artículo 13. *Funciones de distinto grupo profesional.*

1. Por necesidades del servicio, 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 funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

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

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

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

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

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

Artículo 14. *Otros supuestos de movilidad funcional.*

La movilidad funcional por incapacidad laboral, por disminución de capacidad, por razones objetivas y para protección a la maternidad queda regulada en los artículos 58, 59 y 60 del presente Convenio.

Artículo 15. *Movilidad sin cambio de funciones.*

La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días.

En los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad en la AEAT. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

Artículo 16. *Movilidad geográfica.*

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

- a) Traslado a petición del trabajador, mediante participación en los concursos de traslados que se regulan en el capítulo VI del Convenio.
- b) Traslado obligatorio, en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

Artículo 17. *Traslado obligatorio.*

1. El traslado obligatorio de los trabajadores requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, debidamente justificadas.

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

Cuando se trate de traslados colectivos irá precedido del período de consultas con los representantes de los trabajadores que se establece en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la AEAT al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

2. El trabajador, como consecuencia del traslado obligatorio entre centros de trabajo distantes más de 50 kilómetros o con cambio de isla y que suponga cambio de residencia, tendrá derecho a:

- a) El abono de los gastos de viaje de él y de su familia.
- b) Una indemnización de tres días de dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.
- c) El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.
- d) Una cantidad a tanto alzado de 1.500.000 pesetas, incrementada en un 20 por 100 por el cónyuge o conviviente acreditado y por cada hijo, siempre que dependan del trabajador.

3. Cuando el traslado obligatorio no reúna las condiciones del apartado anterior, el trabajador tendrá derecho, por una sola vez, a las siguientes indemnizaciones, salvo que por parte de la AEAT se facilite medio de transporte:

De 20 a 35 kilómetros: 225.000 pesetas.
 Más de 35 kilómetros: 350.000 pesetas.

4. Los trabajadores que hubiesen sido afectados por un traslado obligatorio tendrán preferencia, transcurrido un año desde el traslado, 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 18. *Movilidad geográfica temporal.*

1. Por razones técnicas, organizativas o de prestación de servicio público, la AEAT podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, atendándose en primer término a criterios de voluntariedad.

2. Se deberá comunicar por escrito al trabajador y a sus representantes, con quince días de antelación, haciendo constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento, que en ningún caso podrá superar los doce meses.

3. Al trabajador desplazado, además de sus retribuciones, se le abonarán los gastos de viaje y dietas, según lo establecido por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y artículo 75 del presente Convenio.

CAPÍTULO VI

Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 19. *Principios generales.*

1. El ingreso en el ámbito del Convenio se producirá siempre por el grupo profesional inferior (1, 2, 4, 6 y 8), teniendo en cuenta los siguientes niveles de titulación:

- Título de Licenciado y equivalente: 1.
- Título de Diplomado y equivalente: 2.
- Título de Bachiller, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional y equivalentes: 3 y 4.
- Formación Profesional de primer grado (FP1), Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y equivalentes: 5 y 6.
- Certificado de Escolaridad y equivalente: 7 y 8.

Con el fin de garantizar en la medida de lo posible la promoción interna de los trabajadores, el acceso a los puestos de trabajo de los grupos 3, 5 y 7 sólo se producirá, además de por los sistemas de reingreso y traslado, a través de los procesos de promoción interna, salvo en las supuestas en que se haya demostrado muy difícil esa cobertura, previo acuerdo de la CPVIE.

2. Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el siguiente orden:

- 1.º Reingreso, según lo establecido en el artículo 51 del presente Convenio.
- 2.º Traslado.
- 3.º Promoción profesional.
- 4.º Movilidad entre Administraciones Públicas.
- 5.º Convocatoria libre.

Con carácter previo a todas estas fases, las vacantes a cubrir se ofertarán a los trabajadores afectados por la aplicación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, siempre que el citado plan lo prevea y de acuerdo con lo que establezca.

La AEAT podrá proponer motivadamente a la CPVIE la alteración del citado orden.

Artículo 20. *Traslado.*

1. Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión existentes serán ofrecidos en concurso de traslado al personal fijo de dicho ámbito, pudiendo participar todos los trabajadores fijos del mismo que se encuentren en activo o en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo, siempre que la plaza de destino corresponda a su grupo profesional o a uno inferior e igual régimen de contratación y se cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria. Existirá una convocatoria abierta y permanente de traslado con resultados que deberá haber finalizado, en todo caso, sus resoluciones antes del 30 de junio de cada año. El calendario de los concursos será aprobado en la CPVIE.

2. Las vacantes de necesaria provisión no cubiertas de acuerdo con lo señalado en el apartado anterior serán ofrecidas en concurso de traslado con resultados al personal fijo o excedente voluntario sin reserva del puesto de trabajo acogido a este Convenio. Dicha convocatoria tendrá al menos carácter anual, exigiéndose para participar los mismos requisitos señalados en el apartado anterior, en cuanto a la pertenencia al mismo grupo profesional o a uno inferior e igual régimen de contratación, además de los requisitos de titulación o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria.

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

4. Por necesidades del servicio la AEAT podrá suspender la ejecución del traslado por un tiempo máximo de tres meses, salvo para los previstos en el apartado 3 de este artículo.

5. Los baremos para la adjudicación de las plazas serán fijados en la respectiva convocatoria, no pudiendo superar los méritos profesionales el 60 por 100, los méritos académicos relacionados con el puesto a cubrir el 30 por 100, la antigüedad en la AEAT el 30 por 100. El trabajador que hubiese sido afectado por un traslado obligatorio tendrá como mínimo un 50 por 100 de méritos. Este porcentaje se añadirá a la suma de los puntos obtenidos en la valoración de los méritos antes citados. En caso de empate en las puntuaciones obtenidas, la convocatoria dispondrá su resolución, para la que podrán contemplarse circunstancias personales y familiares.

6. Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza. El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

En el supuesto de optar a un grupo profesional inferior, las retribuciones pasarán a ser las del grupo profesional al que se accede.

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

8. Permutas:

8.1 Los trabajadores fijos de plantilla podrán solicitar de forma conjunta, con expresión de sus circunstancias personales y profesionales, permuta de sus puestos de trabajo, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

8.1.1 Que cuenten como mínimo con la siguiente antigüedad:

Un año de servicios efectivos si el anterior fuera su primer destino, Dos años de servicios efectivos en su último destino obtenido por traslado o por permuta.

8.1.2 Que las plazas a permutar sean del mismo grupo profesional y área funcional y, en su caso, misma categoría y especialidad, y jornada de trabajo.

8.1.3 Que a los trabajadores que quieran permutar les falten al menos cinco años para alcanzar la edad reglamentaria para la jubilación forzosa.

8.2 Las permutas no darán derecho a indemnización alguna y la incorporación de los permutantes a los nuevos destinos se producirá en el

plazo indispensable, no dando lugar a derecho a días de permiso o licencia para dicha incorporación.

8.3 El personal que permute percibirá las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo al que se incorpora, con excepción de las que devengue por razón de su antigüedad.

8.4 Podrán admitirse permutas con personal laboral de otras Administraciones Públicas siempre en términos de reciprocidad.

8.5 Compete a la Dirección General de la AEAT, o autoridad en quien delegue, la autorización de las permutas que se soliciten, previo informe favorable de las autoridades de los centros afectados y de la CPVIE.

Artículo 21. *Promoción profesional.*

1. La AEAT convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por otros turnos, salvo que, por causas debidamente motivadas y que deberán ser expuestas en la CPVIE, aprecie la necesidad de no convocar las mismas.

En este turno podrán participar todos los trabajadores fijos del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

En aquellos casos en que las plazas de promoción pertenezcan a un grupo profesional y área funcional en que no haya un grupo profesional inmediatamente inferior, se podrá presentar a la promoción el personal perteneciente a esa área funcional desde el siguiente grupo inferior correspondiente. Igualmente, por razones de planificación u organización, podrá admitirse, previo informe de la CPVIE, la posibilidad de presentación desde un grupo inferior en dos al de la plaza de promoción convocada, aunque exista un grupo inmediatamente inferior en el área funcional de dicha plaza.

2. Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional o categoría profesional, podrán promocionar en este turno al grupo profesional inmediatamente superior o, en el caso señalado en el párrafo tercero del apartado anterior, al inmediato correspondiente, sin necesidad de tener la titulación exigida, siempre que en el grupo profesional de acceso se exija el título inmediatamente superior al previsto en su actual grupo profesional. Se exceptúan las plazas de los grupos profesionales 1 y 2 o cuando pertenezcan a áreas funcionales o áreas de actividad en las que esta previsión no resulte adecuada o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

3. La CPVIE fijará los criterios generales que deberán regir los concursos-oposición para la promoción, debiendo estarse, en cuanto a los baremos, a lo dispuesto en el artículo 20.

Artículo 22. *Movilidad entre Administraciones Públicas.*

Finalizado el turno de promoción profesional y con cargo a las plazas que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender peticiones de traslado formuladas por trabajadores del resto de la Administración General del Estado y de otras Administraciones Públicas. En todo caso, será requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslado que la AEAT de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita.

La CPVIE establecerá los criterios de adjudicación de plazas derivadas de aquellas peticiones y las condiciones de integración de dicho personal.

Artículo 23. *Convocatoria libre.*

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Se reservará, como mínimo, un 3 por 100 de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía. 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.

Artículo 24. *Sistema de selección.*

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 la legislación vigente. Las vacantes

ofertadas en la oferta de empleo público serán cubiertas preferentemente por el sistema de oposición.

Cuando se recurra al concurso o al concurso-oposición, el órgano convocante correspondiente fijará la lista de méritos y su valoración con los límites, en cuanto a los baremos, señalados en el artículo 20.

Caso de utilizarse el concurso-oposición, habrá que superar la oposición para entrar en la fase de concurso.

Artículo 25. *Convocatoria.*

Los procesos de cobertura de vacantes se harán mediante convocatoria pública, siguiendo, si los hubiere, los criterios generales fijados por la CPVIE. En la convocatoria habrán de constar los siguientes datos:

1. Número y características de las plazas.
2. Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
3. Requisitos exigidos a los candidatos.
4. Baremación en su caso.

Artículo 26. *Órganos de selección.*

1. Cada órgano de selección estará compuesto, como mínimo, por cuatro representantes de la AEAT, uno de los cuales será Presidente y otro actuará de Secretario, y por tres de los trabajadores, designados en este caso por los sindicatos representados en la CPVIE, teniendo en cuenta a efectos de esta designación el ámbito territorial de la convocatoria. Si el órgano tuviese más de siete miembros el número de representantes de la AEAT deberá ser igual al número de los representantes de los trabajadores más uno.

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 las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.

3. Todos los miembros del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado. En el supuesto de ser funcionarios, deberán pertenecer a grupo de titulación equivalente igual o superior.

4. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso, adjudicándose las plazas atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso, el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.

Artículo 27. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales 1 y 2 y de un mes para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado, que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la AEAT como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 28. *Personal temporal.*

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

2. Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato. Así, podrá recurrirse a los Servicios Públicos de Empleo siempre que las caracte-

rísticas de las tareas a desempeñar y el número limitado de plazas a cubrir así lo aconsejen. Corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo la preselección de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos por el órgano convocante, y al órgano de selección creado al efecto la selección final de los trabajadores.

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

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

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

6. La Administración seguirá los criterios contenidos en la Proposición no de Ley de 25 de marzo de 1998, sobre servicios a utilizar por los organismos públicos o dependientes de los mismos para dotarse de recursos humanos temporalmente.

CAPÍTULO VII

Jornada y horarios

Artículo 29. *Jornada.*

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de mil setecientas once (1.711) horas en cómputo anual. La jornada semanal será, con carácter general, de treinta y siete horas y media, distribuidas de lunes a viernes, salvo lo previsto en este artículo y en el artículo 33 del Convenio.

2. A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

3. Cada centro directivo, de acuerdo con sus necesidades y previo informe a los representantes de los trabajadores, podrá establecer jornadas semanales de duración superior a la pactada, respetando los descansos diarios y semanales legalmente establecidos, en tal modo que, dentro del cómputo temporal de un mes, los excesos de horas trabajadas en algunas de las semanas se compensen en las otras con días de permiso, entendiéndose a tal efecto los meses de treinta días.

Artículo 30. *Calendario laboral.*

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación sindical, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Resolución correspondiente de la Secretaría de Estado para la Administración Pública. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año.

2. Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos, o se desarrolle en condiciones singulares, según lo previsto en el artículo 33.

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, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

Los órganos correspondientes velarán por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 por 100 del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe

actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en una hora, o entre un tercio y un máximo de la mitad de aquella con la reducción proporcional del salario.

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

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

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

Artículo 31. *Pausa durante la jornada de trabajo.*

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo. En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollan en horario de mañana, podrá efectuarse entre las diez y las once treinta horas.

Artículo 32. *Horario*

1. El horario será el establecido con carácter general para las diferentes unidades administrativas, con las limitaciones que prevén las disposiciones legales.

2. La AEAT podrá establecer horario flexible en aquellas unidades administrativas que lo permitan, de acuerdo con lo que se determine en el calendario laboral, o, a falta de éste, en la Resolución correspondiente de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

3. A efectos del cómputo de horario de la jornada laboral, el día se considerará dividido en dos períodos: Normal y nocturno.

El período nocturno será el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Al personal que realice su trabajo en este horario o en parte del mismo se le retribuirá con el 25 por 100 del salario base como complemento de nocturnidad, en la parte que le corresponda.

4. En la modificación de los horarios de trabajo, se estará a lo que dispone el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Si durante el período de vigencia del presente Convenio se produjese alguna variación en la jornada y horarios aplicables al personal funcionario que presta sus servicios en la AEAT y éste pudiera ejercitar cualquier opción, o la variación de la jornada u horario implicara modificaciones retributivas, el personal laboral, a través de sus representantes y en razón de tales circunstancias, podrá negociar la jornada de trabajo aquí regulada y las condiciones económicas.

Artículo 33. *Horarios especiales.*

1. Por razón de las especiales circunstancias de trabajo, el personal de Aduanas (capataces y arrumbadores) y los Agentes Tributarios cumplirán los horarios que se determinen por la Jefatura correspondiente, previo informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal, según las operaciones a llevar a cabo y sin que en ningún caso la jornada efectiva exceda de nueve horas diarias de trabajo, con abono de los complementos que en su caso correspondan.

2. La modificación del horario del personal con disponibilidad horaria será notificada al interesado, si ello fuera posible, con cinco días de antelación. Cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, se podrá, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, aplicar la jornada partida.

3. En los trabajos que exijan la presencia continua, tal como los de vigilancia, conservación y mantenimiento, se establecerán turnos rotativos entre los trabajadores de esas tareas, siempre que ello sea necesario. Las horas que, en los precedentes supuestos, excedan de treinta y siete horas y media semanales, se abonarán como horas ordinarias, hasta el límite

de cuarenta horas semanales. A estos trabajadores les será de aplicación el plus de turnicidad establecido en el artículo 69.2.3 de este Convenio.

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

Artículo 34. *Jornada de verano.*

Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, en aquellos centros en que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una reducción de la jornada de trabajo. La reducción de jornada así producida se recuperará en cómputo anual, en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral.

Artículo 35. *Comunicación de las ausencias.*

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación, con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Artículo 36. *Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.*

En los casos de licencia por maternidad o baja por incapacidad temporal legalmente declarada, la AEAT, durante todo el tiempo de permanencia de dicha situación, complementará la prestación económica reglamentaria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio.

Artículo 37. *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 del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal funcionario, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el capítulo XIV.

De las medidas que se tomen para reducir el absentismo, la AEAT informará puntualmente a la CPVIE.

Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de treinta y siete horas y media semanales o, en su caso, las que excedan de la jornada contemplada en el artículo 29.3 del presente Convenio.

2. Las horas extraordinarias se compensarán, a opción del trabajador, con tiempo de descanso acumulable, a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será de dos horas y media, o mediante retribución en metálico conforme a lo establecido en el artículo 71 del Convenio.

En caso de compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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

4. Dentro de la política global de creación de empleo, se procurará la reducción de las horas extraordinarias, correspondiendo la iniciativa al Departamento u organismo, a la vista de las necesidades de las unidades administrativas.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral. Trimestralmente se informará a la CPVIE sobre la realización de las horas extraordinarias.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 39. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada centro, previa consulta con los representantes de los trabajadores. 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. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada por cada centro. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente motivado.

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

3. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

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

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

Artículo 40. *Licencias.*

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

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

3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Artículo 41. Permisos.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días, siempre que ésta se encuentre al menos a 40 kilómetros de distancia. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquéllos y a los abuelos y hermanos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

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

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

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

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

- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

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

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

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

- i) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, el calendario laboral correspondiente establecerá fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable.

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 42. Principios generales.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o

profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la propia Administración. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de los representantes de los trabajadores.

En cuanto sea posible se manejarán criterios de descentralización en la impartición de la formación.

Artículo 43. Planes de formación.

1. Según lo establecido en el artículo 18 del Acuerdo de Formación Continua de 23 de diciembre de 1996, la AEAT, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, desarrollará un plan de formación con fondos propios que se negociará con las organizaciones sindicales en el seno de la Comisión de Formación, con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías según las necesidades de la AEAT.

2. Se crea una Comisión de Formación, constituida paritariamente entre la AEAT y la representación de los trabajadores, para la planificación y elaboración del calendario, en su caso, de los cursos de reconversión y capacitación profesionales, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos. La representación de los trabajadores en esta Comisión será designada por las organizaciones sindicales presentes en la CPVIE, en proporción a su participación en la misma.

Artículo 44. 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 en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio. La AEAT determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

Artículo 45. Permisos para la formación.

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

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

- b) Permisos, percibiendo sólo el salario base, en su caso el complemento personal de clasificación, el de antigüedad y el complemento personal de antigüedad, 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.

- c) 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.

CAPÍTULO X

Incompatibilidades

Artículo 46. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO XI

Suspensión y extinción del contrato de trabajo**Artículo 47. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

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

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la actuación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

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

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

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

Artículo 48. Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular: La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la AEAT.

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

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

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

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

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será en puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

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

d) Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima

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

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

Artículo 49. *Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.*

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 50. *Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no les sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de clasificación o integración y el complemento personal de antigüedad.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista 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 pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de clasificación o integración y el complemento personal de antigüedad.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

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

Artículo 51. *Reingresos.*

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, área funcional y, en su caso, titulación y especialidad a las suyas, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

Artículo 52. *Extinción del contrato de trabajo.*

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

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

Artículo 53. *Jubilación.*

Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de junio.

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

CAPÍTULO XII

Salud laboral y acción social

Artículo 54. *Principios generales.*

Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todos los empleados públicos, independientemente de cuál sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente Convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma, en el ámbito de la AEAT.

Artículo 55. *Salud laboral. Principios generales.*

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente, con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de las Administraciones Públicas de garantizar una protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento la AEAT, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

Artículo 56. *Órganos específicos de participación.*

1. Delegados de Prevención: Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos unitarios de representación, y tendrán las competencias y facultades, garantías y deberes que se establecen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

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

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

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

Sus competencias, facultades y régimen de funcionamiento se ajustará a lo previsto en la Ley 31/1995.

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

Artículo 57. *Medios y equipos de protección personal.*

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

2. Si el trabajo en algún Centro de Trabajo requiriese vestir de uniforme a los trabajadores, la AEAT estará obligada a proporcionar a los mismos, cada dos años un uniforme para invierno y otro para verano, salvo el primer año de incorporación al servicio en el que se entregarán dos uniformes de invierno y dos de verano.

Artículo 58. *Movilidad funcional por incapacidad laboral.*

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

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento en cómputo anual de las retribuciones básicas y, si existe, el complemento personal de clasificación o integración, percibiendo en su caso un complemento personal.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, 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 laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 59. *Otras formas de movilidad.*

1. Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la AEAT, previo informe del servicio médico designado por la AEAT, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la AEAT. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la AEAT previo informe de la CPVIE.

2. Por razones objetivas: La AEAT podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge o hijos a cargo del trabajador, previo informe del servicio médico designado

por la AEAT. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes. Estas peticiones serán tramitadas por la AEAT previo informe de la CPVIE.

Artículo 60. *Movilidad funcional para protección a la maternidad.*

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

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

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

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

Artículo 61. *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 correspondientes a la propia actividad y 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.

Al tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al centro, y éste recabar de aquéllos, 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.

Artículo 62. *Acción social.*

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

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

3. Las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, en representación del personal de la AEAT, participarán, en la forma que se determine, en la Comisión Paritaria de Acción Social constituida en la AEAT, correspondiéndoles, en todo caso:

- a) Efectuar propuestas de actuación.
- b) Aportar criterios para el desarrollo de las distintas acciones.
- c) Realizar el seguimiento y evaluación del plan.

CAPÍTULO XIII

Estructura salarial

Artículo 63. *Principios generales, estructura salarial y clasificación*

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

2. La estructura salarial regulada en el presente Convenio queda integrada por los siguientes conceptos salariales:

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Otras retribuciones de carácter personal:
 - 1. Antigüedad.
 - 2. Complemento personal de antigüedad.
 - 3. Complemento personal de clasificación.
 - 4. Complemento personal transitorio.
 - 5. Complemento personal no absorbible.
- E) Complementos de puesto de trabajo:
 - 1. Nocturnidad.
 - 2. Disponibilidad horaria.
 - 3. Turnicidad.
 - 4. Especial responsabilidad.
 - 5. Especial disponibilidad.
- F) Otros complementos:
 - 1. Cantidad-calidad (productividad).
 - 2. Residencia.
- G) Horas extraordinarias.

3. El salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento personal de antigüedad, el complemento personal de clasificación y el valor de las horas extraordinarias se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos de la Administración General del Estado.

Artículo 64. *Salario base.*

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los ocho grupos profesionales en el anexo I de este Convenio.

Artículo 65. *Pagas extraordinarias.*

1. Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base convenio, y complemento de antigüedad y/o complemento personal no absorbible sustitutivo de la antigüedad consolidada, abonándose en los meses de junio y diciembre.

2. A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

3. Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

4. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir la citadas gratificaciones, en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 66. *Complemento personal de clasificación*

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1997 percibían por la suma de los conceptos que se integraron en el salario base, por las pagas extraordinarias, salvo sus componentes de antigüedad, y como complemento personal no absorbible, una cuantía en términos anuales superior a la que correspondía en aplicación del Convenio Colectivo de 1998 por la suma de los conceptos de salario base y pagas extraordinarias, salvo sus componentes de antigüedad, percibirán un complemento personal de clasificación por una cuantía igual a la diferencia entre los resultados de ambas sumas, de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$CPC = [SbA + (Pea - Aa) + Cpa + CPNA] - [Sb98 + (PE98 - A98)]$$

Donde:

CPC = Complemento Personal de Clasificación.

SbA = Salario Base anual que se percibía conforme al Convenio Colectivo anterior.

PEa = Pagas extraordinarias que se percibían conforme al Convenio Colectivo anterior.

Aa = Componentes de Antigüedad de las pagas extraordinarias que se percibían conforme al Convenio Colectivo anterior.

CPa = Complementos o Pluses en su cuantía anual que se percibían conforme al Convenio Colectivo anterior y que se han integrado en el salario base del presente Convenio.

CPNA = Complementos personales no absorbibles en su cuantía anual que se vinieran percibiendo, exceptuados los complementos personales de antigüedad y/o de residencia.

SB98 = Salario Base anual que corresponde percibir por el presente Convenio.

PE98 = Pagas extraordinarias que corresponden percibir por el presente Convenio.

A98 = Componentes de Antigüedad de las Pagas extraordinarias que corresponde percibir por el presente Convenio.

La cuantía anual resultante se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

Este complemento será absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado y los derivados de los cambios voluntarios de puesto de trabajo cuando impliquen ascenso de grupo profesional.

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

Artículo 67. *Antigüedad y complemento personal de antigüedad.*

1. Antigüedad.—A partir del 1 de enero de 1999 se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 3.644 pesetas mensuales que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Las cantidades totales percibidas hasta el 31 de diciembre de 1998 por cada trabajador en concepto de antigüedad (tanto consolidada como nueva) pasarán a constituir un complemento personal de antigüedad.

A efectos del 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 en el ámbito funcional de aplicación de este Convenio Colectivo como funcionario de carrera, interino y en prácticas, personal eventual, contratado laboral fijo, contratado laboral temporal o contratado administrativo al amparo de la ley de funcionarios civiles del estado cuyo texto articulado se aprobó por decreto 315/1964, de 7 de febrero, por los trabajadores en el ámbito de aplicación. El reconocimiento de dichos servicios previos tendrá, también, efectos a partir de 1 de enero de 1999.

Cuando en aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior proceda un nuevo cómputo de la antigüedad de un trabajador, el importe de los trienios correspondientes a los períodos completados antes de primero de enero de 1999 formará parte del complemento personal de antigüedad y se abonará desde el 1 de enero de 1999.

2. Complemento personal de antigüedad.—Dicho complemento estará constituido por el importe que en concepto de antigüedad (tanto nueva como consolidada) pudiera tener reconocido hasta el 31 de diciembre de 1998 el personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 68. *Otros complementos personales.*

1. Complemento personal transitorio.

1.1 Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le corresponderían por aplicación del Convenio Colectivo, en cuyo ámbito subjetivo esté incluido, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario el exceso se computará como un complemento personal transitorio ya se deba esta circunstancia a:

1.º La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

2.º La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

3.º Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

1.2 Operará la compensación y absorción previstas en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones personales, calculadas a tenor de lo contemplado en el apartado anterior,

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 negociación de Convenios o de la actualización económica: Absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos, como límite de crecimiento de masa salarial.

b) Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración: En este supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenece el trabajador y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

c) Incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos pluses o establecimiento de nuevos conceptos retributivos a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial: Absorción del 100 por 100 del incremento.

2. Complemento personal no absorbible.

Aquellos trabajadores que ostenten en la actualidad las categorías y requisitos que figuran en el anexo III, percibirán los complementos «ad personam» de carácter no absorbible en la cuantía que se fija en dicho anexo.

Artículo 69. Complementos de puesto de trabajo.

1. Los complementos de puesto de trabajo son los que se perciben en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la correspondiente actividad profesional que comporte concepción distinta del trabajo corriente y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

2.1 Complemento de nocturnidad.—De acuerdo con lo que al efecto se establece en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que presten sus servicios durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirán un complemento del 25 por 100 de su salario base, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Los trabajos que por su propia naturaleza tengan carácter de nocturnos y aquellos trabajadores contratados para la realización de tareas en jornada nocturna, están excluidos de la percepción de este complemento.

2.2 Complemento de disponibilidad horaria.—Este complemento retribuye la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las excepcionales características de determinados servicios. La cuantía de este complemento, por categorías profesionales, es la que figura en el anexo II.

2.3 Complemento de turnicidad.—Este complemento retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca y su percepción será incompatible con la del complemento de nocturnidad. La cuantía de este complemento, por categorías profesionales, es la que figura en el anexo II.

2.4 Complemento de especial responsabilidad.—Es el que retribuye a aquellos trabajadores que desempeñen, dentro de su categoría profesional, puestos de una especial responsabilidad ligada al ejercicio de determinadas actividades, en los que concurren alguno o algunos de los siguientes factores:

a) Grado de autonomía de acción del titular de la función, así como la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. La valoración de la autonomía se determinará teniendo en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que desarrolle.

b) Repercusión inmediata y directa del servicio público que presta el titular del puesto hacia el exterior.

c) Manejo de fondos públicos por razón del puesto de trabajo del titular de la función, factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta volumen de ingreso por ventas, etc.

d) Función de mando o jefatura. Para la valoración de este factor deberá tenerse en cuenta la capacidad de ordenación de tareas y de interrelación, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre los que ejerce el mando.

El complemento de especial responsabilidad podrá concederse cuando no haya sido tenido en cuenta al determinar el nivel retributivo aplicable a la categoría laboral. Por tanto el complemento sólo podrá concederse a aquellos puestos que dentro de su categoría profesional incluyen dichos factores en un grado superior al del resto de los puestos de la misma.

Asimismo el citado complemento no tendrá carácter consolidable y dejará de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión.

Se creará una Comisión para determinar los criterios que deben informar la valoración de los factores. La AEAT determinará los criterios a aplicar para la concesión de este complemento.

La adjudicación de estos complementos corresponde a la AEAT, que oírá previamente a la CPVIE, la cual emitirá informe con carácter no vinculante.

La denominación y cuantificación de estos complementos figuran en el anexo II.

2.5 Complemento de especial disponibilidad. Este complemento retribuye la prestación del trabajo fuera de la jornada laboral ordinaria, con la finalidad de atender situaciones excepcionales, por parte de los ATS destinados en las Dependencias de Aduanas de los Puertos, Aeropuertos y del personal de oficios que se designe por la Agencia Estatal de AEAT Tributaria. Las cuantías de estos complementos son las que figuran en el anexo II. La percepción de este complemento será incompatible con el devengo de horas extraordinarias.

Artículo 70. Otros Complementos.

1. Complemento de cantidad-calidad del trabajo (productividad).—El complemento de cantidad-calidad del trabajo, que no será consolidable para el trabajador, ni se incorporará a su puesto de trabajo como derecho adquirido, ni supone mejora voluntaria o condiciones más beneficiosas y que, una vez finalizada la tarea para la consecución de los objetivos establecidos y retribuidos, extinguirá cualquier derecho y obligación mutua al respecto, retribuirá las tareas o funciones que se detallan en los apartados siguientes.

1.1 Personal con funciones administrativas.—Podrán percibir este complemento, siempre que no estuvieran comprendidos en los apartados 1.3 y 1.4, los trabajadores de las categorías profesionales que tienen atribuidas funciones de carácter administrativo que también son desempeñadas por personal funcionario de la AEAT sometidos a la evaluación de rendimientos.

1.2 Personal con funciones específicas.—Podrán percibir este complemento los trabajadores de las categorías profesionales no incluidas en los apartados 1.1, 1.3 y 1.4 de este artículo por desempeñar funciones directamente vinculadas con las atribuciones específicas y exclusivas de la Agencia Tributaria caracterizadas por un notable incremento del volumen de trabajo en determinados periodos en los que se llevan a cabo las campañas de presentación de las autoliquidaciones de Impuestos (Renta, Patrimonio, IVA, Sociedades, etc.) y que circunstancialmente pudiera exigir la adecuación del horario de trabajo.

La productividad del personal con funciones administrativas y con funciones específicas de los apartados 1.1 y 1.2 de este artículo se fijará mediante las Instrucciones que al efecto se dicten por la Dirección General de la Agencia Tributaria, previa negociación de sus criterios en la CPVIE.

1.3 Personal auxiliar de grabación del Departamento de Informática Tributaria y otros que presten sus servicios en la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» cuyos trabajos estén sometidos a sistemas de medición de rendimientos, según se establece en el anexo V. Se establece el fondo siguiente: 15.415.000

1.4 El personal afecto al Servicio de Recaudación, Jefe ejecutivo, Agente ejecutivo y Agente ayudante, cuyos trabajos estén sometidos a sistemas de medición de rendimientos. Se establece el fondo siguiente: 154.061.000

La productividad del Personal de Recaudación se registrará por las normas específicas que determine el Departamento de Recaudación, previo conocimiento de la CPVIE, pudiendo percibir cada trabajador una cuantía máxima de productividad del 125 por 100 del módulo que corresponda a su categoría profesional, según se establece en el anexo II.

2. Complemento de residencia.—El personal laboral del presente Convenio percibirá un complemento de residencia, cuando esté destinado en Canarias, Ceuta o Melilla, en los porcentajes del salario base que se expresan a continuación:

Ceuta y Melilla: 25 por 100.

Gran Canaria y Tenerife: 10 por 100.

Otras islas del archipiélago canario: 25 por 100.

No se considerarán a efectos de su cálculo las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento personal de antigüedad, ni cualquier otra retribución de carácter personal, ni los complementos salariales. Los trabajadores residentes en dichas ciudades o islas que, en aplicación de anteriores Convenios, tengan establecidas condiciones más favorables que las señaladas anteriormente percibirán el complemento de residencia que

vinieran devengando, con el incremento que establezca, en su caso, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para los trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complementos de residencia se mantendrá dicho complemento en sus actuales cuantías, como complemento personal no absorbible, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Artículo 71. *Horas extraordinarias.*

El cálculo del importe de las horas extraordinarias se realizará de acuerdo con la tabla que figura en el anexo I.

Artículo 72. *Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.*

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad y los complementos del puesto de trabajo en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos. No será de aplicación a estos efectos lo establecido en el artículo 73.

Artículo 73. *Cálculo de las deducciones.*

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 37 del Convenio, así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

Artículo 74. *Formas de pago y liquidación.*

La retribución del personal incluido en este Convenio, estará comprendida por el salario base y los distintos conceptos definidos en este capítulo que correspondan al trabajador. El pago de dicha retribución se efectuará durante la jornada laboral del último día del mes devengado, y, en casos excepcionales, en la de los cinco días siguientes.

La AEAT está obligada a que la retribución del personal laboral se documente de forma adecuada en recibos y hojas de salario, que será el modelo oficial, con especificación de percepciones y descuentos.

Artículo 75. *Comisiones de Servicio.*

Las Comisiones de Servicio se rigen por la normativa aplicable a los funcionarios del Estado. Se regulan por las normas contenidas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, o las que en su caso las sustituyan o revisen, y que en su artículo 3.1 define el concepto de Comisiones de Servicio.

Serán de aplicación al colectivo contemplado en este Convenio las causas que dan lugar al devengo de dietas y gastos así como las cuantías de éstos y los procedimientos de justificaciones legalmente establecidas.

La aplicación analógica de los grupos del Decreto a los niveles del Convenio es la siguiente:

- Grupo 2.º, grupos profesionales I y II del Convenio.
- Grupo 3.º, grupos profesionales III, IV, V y VI del Convenio.
- Grupo 4.º, grupos profesionales VII y VIII del Convenio.

Las indemnizaciones por gastos de desplazamiento, dentro del mismo término municipal, de los trabajadores que prestan sus servicios en la AEAT se regirán por la Resolución de la Secretaría de Estado de Hacienda de julio de 1988, o por cualquier otra norma dictada al efecto. En ningún caso podrá percibir este personal indemnizaciones por gastos de desplazamiento, sin que previamente hayan sido ordenadas y autorizadas por la Unidad Administrativa correspondiente.

Artículo 76. *Salario diferido y anticipos salariales.*

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

2. El trabajador, y con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago,

anticipos del trabajo ya realizado, siempre que estén incluidos en nómina anterior.

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

3.1 Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a cuatro mensualidades de salario base más complemento de antigüedad que, en su caso, pueda tener el trabajador solicitante.

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

3.3 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 a la concesión del anticipo, con un máximo de veinticuatro mensualidades.

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

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

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 77. *Graduación de las faltas.*

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

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1) La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- a.2) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- a.5) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
- a.6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b.2) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- b.5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
- b.6) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre 6 y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
- b.7) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

- b.8) La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b.11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
- b.12) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- b.13) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- b.14) Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
- b.15) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c.2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- c.4) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.5) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- c.6) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
- c.7) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c.8) Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
- c.9) El acoso sexual.
- c.10) 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) 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.15) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- c.16) La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
- c.17) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 78. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
Despido.

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

2. 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.

Artículo 79. Tramitación y procedimiento sancionador.

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

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

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

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el supuesto que el motivo de incoación sea el contemplado en el apartado c.15) del artículo 77, se solicitará informe del servicio médico de la AEAT. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes:

A) Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

B) El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpaado 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.

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

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

D) Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que

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

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

F) Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

5. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

6. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Artículo 80. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la AEAT tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 81. *Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 82. *Denuncia a instancia de parte.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La AEAT a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XV

Régimen de representación del personal

Artículo 83. *La representación colectiva de los trabajadores.*

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en este capítulo y en los Acuerdos AEAT-Sindicatos que les afecten.

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 84. *Representación unitaria de los trabajadores.*

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

a) Los Delegados de Personal que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores.

b) Los Comités de Empresa que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores.

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

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

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

En todo caso, la adecuación que se produzca deberá respetar la proporcionalidad existente con anterioridad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos y afectar en primer lugar a los candidatos que obtuvieron la condición de representantes con un menor número de votos.

Artículo 85. *Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal.*

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

a) Los Comités de Empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora.

b) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de personal los tabloneros de anuncio 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 tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

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

- Hasta 100 trabajadores, veinte horas.
- De 101 a 250 trabajadores, veinticinco horas.
- De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores, cuarenta horas.
- De 751 en adelante, cincuenta horas.

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

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

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal con la suficiente antelación. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

2. El Comité de Empresa se reunirá, con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas de cada miembro, al menos, cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados. Cuando la convocatoria haya sido formulada a instancias del propio Comité de Empresa, el número máximo de dietas a devengar anualmente queda establecido en 6, 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. Cuando sean convocados por la AEAT sus miembros tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción, y estas reuniones no se computarán a efectos de crédito horario. Los baremos para el abono de dichas dietas serán los que se fijan, para el abono de Comisiones de servicios, en el artículo 75 del presente Convenio.

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

Artículo 86. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 87. *Reuniones y asambleas de los trabajadores.*

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

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

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

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

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

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la AEAT y adecuados a tal fin, y no podrán realizarse entre las nueve y las trece treinta horas en los Servicios Centrales y entre las nueve y las catorce quince horas en los Servicios Territoriales. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

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

Artículo 88. *Comité Intercentros.*

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

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

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

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

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

Los baremos para el abono de dichas dietas serán los que se fijan, para el abono de comisiones de servicios, en el artículo 75 del presente Convenio.

Artículo 89. *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 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 83 de este Convenio.

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

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

- De 250 a 750 trabajadores, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
- De 5.001 en adelante, 4.

Además, las secciones sindicales a que se refiere este apartado tendrán derecho a utilizar un local adecuado que les permita desarrollar su función representativa, así como a utilizar uno o varios tableros de anuncios en

el centro de trabajo con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general. La utilización de estos servicios podrá disponerse que sea conjunta por parte de todas las secciones sindicales de un mismo sindicato en la provincia.

Artículo 90. *Derechos y garantías de los Delegados sindicales.*

1. Los Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

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

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

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

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

Artículo 91. *Cuota sindical.*

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

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

Artículo 92. *Solución de conflictos colectivos.*

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la CPVIE como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la CPVIE.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

2. En el caso de que la Comisión Paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

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.

Artículo 93. *Derecho supletorio.*

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

Disposición adicional primera.

Los Auxiliares de Grabación tendrán derecho a pasar a la categoría de idéntico nivel económico, del grupo profesional administrativo o a la categoría de Preparador-Codificador del grupo informático, cuando hayan transcurrido siete años de trabajos efectivos y existan vacantes en las citadas categorías profesionales.

Disposición adicional segunda.

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

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

En ambos supuestos las reclasificaciones se efectuarán dentro de los límites de gasto que permita la masa salarial autorizada y será de aplicación lo establecido en la disposición transitoria segunda del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera.

En el salario base se integran las cuantías que venían percibiendo los trabajadores con anterioridad a 1998 por los complementos de penosidad, toxicidad, peligrosidad y plus Convenio, que se suprimen. No se podrán reconocer al personal del presente Convenio complementos salariales distintos de los expresamente previstos en el artículo 60.2 del Convenio Colectivo.

Disposición adicional cuarta.

Cualquier mejora retributiva que se produzca en el ámbito de aplicación del Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado como consecuencia del reparto de fondos adicionales será de aplicación al personal laboral afectado por este Convenio, previa negociación en la CPVIE.

Disposición adicional quinta.

En el seno de la CPVIE se estudiará, en el plazo máximo de seis meses, un sistema de una Bolsa de mejora de empleo para bajas de larga duración y otras cargas de trabajo en las distintas unidades de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Disposición adicional sexta.

El personal laboral de Artes Gráficas se integra en el presente Convenio unificado de la Agencia Estatal de Administración Tributaria con efectos económicos de 1 de enero de 2000, quedando sin efecto el Acuerdo de 22 de octubre de 1993, y por tanto desvinculado de cualquier otro Convenio, con arreglo a los siguientes puntos:

1. Encuadramiento de los trabajadores en las nuevas categorías y en grupos profesionales:

1.1 Los trabajadores se integrarán en las categorías siguientes, las cuales quedan adscritas a los grupos profesionales que se indican:

Jefe de Taller: Grupo III.

Jefe de Sección de Taller: Grupo III.

Oficial 1.ª Administrativo de Reprografía: Grupo IV.

Oficial 1.ª de Máquinas de Reprografía: Grupo IV.

Oficial 2.ª Administrativo de Reprografía: Grupo V.

Oficial 2.ª de Máquinas de Reprografía: Grupo V.

1.2. Definición de categorías adscritas al área funcional de Imprenta y Artes Gráficas.

Jefe de Taller de Reprografía:

Es aquel trabajador que, con los conocimientos generales, y bajo las órdenes del responsable del área, se encuentra al frente de la parte del proceso productivo que se le encomiende, teniendo responsabilidad sobre la orientación, coordinación y asistencia técnica al personal que tenga asignado.

Jefe de Sección de Taller de Reprografía:

Es aquel trabajador que, estando en posesión de los conocimientos adecuados, y bajo las órdenes del Jefe de Taller o del responsable del área, dirige su sección y controla la producción de la misma, realizando, asimismo, el seguimiento y control individualizados de las órdenes de trabajo, cuidando de la buena ejecución de las distintas tareas y aplicando las órdenes en lo que se refiere a la realización de los trabajos.

Oficial 1.º de Máquinas de Reprografía:

Es aquel trabajador que por su especialización profesional, y bajo las órdenes del Jefe de Taller, Jefe de Sección de Taller o responsable del área, ejecuta trabajos especializados con iniciativa y responsabilidad, estando capacitado para, entre otras labores: Impresión en máquinas offset o fotocopiadoras industriales, impresiones fotográficas, montaje, encuadernación, empleo de guillotinas y otras máquinas específicas.

Oficial 2.º de Máquinas de Reprografía:

Es aquel trabajador que por su capacitación profesional, y bajo las órdenes del Jefe de Taller, Jefe de Sección de Taller, Oficial 1.º o responsable del área, ejecuta trabajos cualificados con iniciativa restringida y, en su caso, con el asesoramiento técnico pertinente: Impresión en máquinas offset o fotocopiadoras industriales, impresiones fotográficas, montaje, encuadernación, empleo de guillotinas y otras máquinas específicas.

Oficial 1.º Administrativo de Reprografía:

Es aquel trabajador que por su capacitación profesional, y bajo las órdenes del responsable del área, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, trabajos de carácter administrativo en el área de Reprografía: Control de existencias, inventarios, control de pedidos y seguimiento del proceso de distribución de encargos, elaboración de datos estadísticos, planteamientos de cálculo, etc.

Oficial 2.º Administrativo de Reprografía:

Es aquel trabajador que por su capacitación profesional, y bajo las órdenes del Oficial 1.º Administrativo o del responsable del área, ejecuta con cierta iniciativa trabajos cualificados de carácter administrativo en el área de reprografía: Control de existencias, inventarios, control de pedidos y seguimiento del proceso de distribución de encargos, elaboración de datos estadísticos, planteamientos de cálculo, etc.

2. Retribuciones:

Durante el año 2000, las retribuciones que percibirán los trabajadores que se integran en el Convenio Colectivo, excluidas las derivadas de los complementos de antigüedad, serán las siguientes:

Jefe de Taller de Reprografía: 2.991.846 pesetas.
 Jefe de Sección de Taller de Reprografía: 2.850.584 pesetas.
 Oficial 1.º Administrativo de Reprografía: 2.850.584 pesetas.
 Oficial 1.º de Máquinas de Reprografía: 2.543.545 pesetas.
 Oficial 2.º Administrativo de Reprografía: 2.350.426 pesetas.
 Oficial 2.º de Máquinas de Reprografía: 2.350.426 pesetas.

La diferencia entre las retribuciones correspondientes a cada trabajador, excluidas las derivadas de los complementos de antigüedad, y las retribuciones básicas del grupo profesional en el que quedan encuadradas sus categorías dentro del Convenio Colectivo, se integrarán en un nuevo concepto retributivo que se denomina complemento personal de integración.

El complemento personal de integración se actualizará anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos de la Administración General del Estado en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y será absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos y los derivados de los cambios de puesto de trabajo cuando impliquen ascenso de grupo profesional. Estas minoraciones se practicarán por la diferencia que corresponda, una vez llevadas a efecto las absorciones previstas.

La antigüedad y el complemento personal de antigüedad se devengarán según lo previsto en el artículo 67 del Convenio Colectivo aunque sus efectos se producirán a partir de la fecha de la integración, reconociéndose la antigüedad a partir de 1 de enero de 2000, y constituyéndose la cuantía del complemento personal de antigüedad con el importe que en concepto de antigüedad tuvieron reconocido hasta el 31 de diciembre de 1999.

Disposición transitoria primera.

Para el personal afectado por el Convenio Colectivo del Ministerio de Economía y Hacienda, aprobado por Resolución de 8 de agosto de 1985, que tenía regulado el complemento personal transitorio, éste, respetando dicho Convenio, será absorbible a partir de 1 de enero de 1986, y durante un período máximo de diez años, con cualesquiera incrementos retributivos derivados del general establecido en las futuras Leyes de Presupuestos; con los que resulten de posibles incrementos adicionales al general que traigan su causa igualmente de Leyes generales; así como aquellos que respondan a ascensos de categoría y complementos por realización temporal de trabajos superiores.

El aludido complemento personal transitorio, en la cuantía resultante a 31 de diciembre de 1985, se dividirá por 10, siendo el resultante la cantidad máxima a absorber en cómputo anual por los antedichos incrementos retributivos, excepto los derivados de incrementos adicionales al general a que antes se hace referencia, que, en todo caso, serán absorbidos al 100 por 100. En este supuesto, si la cantidad absorbida debe exceder la cuota anual de amortización, el Complemento Personal Transitorio resultante a 31 de diciembre del año correspondiente será objeto de distribución para los años restantes, hasta diez, en partes alicuotas.

Disposición transitoria segunda.

El complemento que se atribuye a los trabajadores de categoría profesional de Auxiliar Administrativo de Recaudación, por el acuerdo sobre integración del Personal de Recaudación como personal laboral del Ministerio de Economía y Hacienda («Boletín Oficial del Estado» de 22 de abril de 1988), seguirá manteniendo la consideración de complemento no absorbible en tanto en cuanto conserven dicha categoría profesional. Este complemento, en consecuencia, quedará absorbido cuando el trabajador pase a una categoría profesional de superior nivel retributivo.

Disposición transitoria tercera.

Los ocho arrumbadores que, destinados en la Aduana de Port-Bou, deban prestar sus servicios en La Junquera, sin que ello suponga traslado ni modificación de residencia, percibirán un plus por gastos de desplazamiento, cuya cuantía será fija y queda establecida en 10.000 pesetas mensuales.

Disposición transitoria cuarta.

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

ANEXO I**Tabla salarial 1999**

Nivel	Salario base — Pesetas	Pagas extraordinarias — Pesetas	Total — Pesetas
I	2.705.700	450.950	3.156.650
II	2.232.780	372.130	2.604.910
III	1.841.196	306.866	2.148.062
IV	1.691.256	281.876	1.973.132
V	1.517.316	252.886	1.770.202
VI	1.422.456	237.076	1.659.532
VII	1.340.064	223.344	1.563.408
VIII	1.271.352	211.892	1.483.244

Valor de la hora extraordinaria/1999

Grupo 1: 3.304 pesetas.
 Grupo 2: 2.737 pesetas.
 Grupo 3: 2.292 pesetas.
 Grupo 4: 2.102 pesetas.
 Grupo 5: 1.932 pesetas.
 Grupo 6: 1.800 pesetas.
 Grupo 7: 1.725 pesetas.
 Grupo 8: 1.631 pesetas.

Tabla salarial 2000

Nivel	Salario base — Pesetas	Pagas extraordinarias — Pesetas	Total — Pesetas
I	2.759.814	459.969	3.219.783
II	2.277.436	379.573	2.657.008
III	1.878.020	313.003	2.191.023
IV	1.725.081	287.514	2.012.595
V	1.547.662	257.944	1.805.606
VI	1.450.905	241.818	1.692.723
VII	1.366.865	227.811	1.594.676
VIII	1.296.779	216.130	1.512.909

ANEXO II

Complementos salariales

I. COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

A) De especial responsabilidad

1. Encargado de Centralita: Es aquel trabajador que, libremente designado por la Agencia Estatal de Administración Tributaria de entre la categoría profesional de telefonista, adquiere la jefatura de centralita siempre que conlleve cualquiera de las condiciones siguientes:

- Centralita que tenga a su servicio siete o más telefonistas para su funcionamiento.
- Centralita con más de mil extensiones efectivas.

La cantidad máxima que por este concepto se puede abonar al conjunto de todos los encargados de centralita es de 500.065 pesetas al año, correspondiente a tres puestos de trabajo. El complemento individual mientras se desempeñe esta actividad será de 166.688 pesetas al año, pagaderas en doce mensualidades.

2. Encargado de Mantenimiento A: Es aquel trabajador que, libremente designado por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, tiene a su cargo la responsabilidad del mantenimiento y conservación de las instalaciones de un edificio, dirigiendo, coordinando y controlando a los Oficiales de Oficios, encargados de la ejecución que conlleva estas tareas.

La cantidad máxima que por este concepto se puede abonar al conjunto de todos los encargados es de 7.725.462 pesetas al año, correspondiente a 17 puestos de trabajo. El complemento individual mientras se desempeñe esta actividad será de 454.439 pesetas al año, pagaderas en doce mensualidades.

3. Encargado de Mantenimiento B: Es aquel trabajador que, libremente designado por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, tiene a su cargo la responsabilidad de mantenimiento y conservación de las instalaciones de un edificio.

La cantidad máxima que por este concepto se puede abonar al conjunto de todos los encargados es de 1.817.707 pesetas al año, correspondiente a ocho puestos de trabajo. El complemento individual mientras se desempeñe esta actividad será de 227.213 pesetas al año, pagaderas en doce mensualidades.

4. Encargado de Portería Mayor: Es aquel trabajador que, libremente designado por la Agencia Estatal de Administración Tributaria de entre la categoría profesional de Ordenanza y Mozo Ordinario, tiene a su cargo la coordinación y control de un conjunto de trabajadores de la categoría anteriormente señalada.

La cantidad máxima que por este concepto se puede abonar al conjunto de Portereros Mayores es de 7.167.584 pesetas al año, correspondiente a 43 puestos de trabajo. El complemento individual mientras se desempeñe tal actividad será de 166.688 pesetas al año, pagaderas en doce mensualidades.

5. Cuantificación de otros complementos de especial responsabilidad. Las cuantías individuales de otros complementos a los puestos de trabajo de especial responsabilidad son los siguientes:

Puesto de trabajo	Número de perceptores	Coste individual	Coste total
Titulados superiores	4	218.747	874.989
Titulados superiores Médicos	11	328.109	3.609.194
Jefe Servicios Médicos	2	624.729	1.249.459

Puesto de trabajo	Número de perceptores	Coste individual	Coste total
Supervisor Instalaciones Radiológicas	1	131.243	131.243
Diplomados Universitarios	27	131.243	3.543.572
Jefe de Seguridad SS. CC.	1	223.121	223.121
Encargado de Almacén	4	131.243	524.974
Vigilantes Diurnos, Nocturnos y Rotativos	11	84.193	926.123
Oficial 1.º Administrativo con especial responsabilidad	4	151.582	606.327
Cualificación Técnica			4.164.264

B) Complemento de turnicidad

Las cuantías individuales de complementos de turnicidad quedan fijadas en un porcentaje del 13 por 100 sobre el salario base, pagadero en doce mensualidades.

C) Complemento de disponibilidad horaria

Las cuantías individuales de los complementos de disponibilidad horaria durante el año 1999 son las siguientes:

Puesto de trabajo	Número de perceptores	Coste individual	Coste total
Agente Tributario	46	117.821	5.419.782

D) Complemento de especial disponibilidad

Las cuantías individuales del complemento de especial disponibilidad durante 1999 son las siguientes:

Puesto de trabajo	Número de perceptores	Coste individual	Coste total
ATS Aduanas	15	164.054	2.460.814
Personal mantenimiento	12	190.212	2.282.544

II. OTROS COMPLEMENTOS

Productividad del personal de Recaudación

Categoría	Módulo — Pesetas	Cuantía máxima — Pesetas
Jefe Ejecutivo	435.533	544.416
Agente Ejecutivo	402.704	503.379
Agente Ayudante	259.522	324.402

ANEXO III

Complementos personales de carácter no absorbibles en pesetas

Categoría	Mes — Pesetas	Año — Pesetas
Auxiliares Limpieza Laboratorio	3.512	42.144

ANEXO IV

Definición de categorías profesionales del personal laboral*Grupo primero. Personal Administrativo*

1.1 Titulados:

1.1.1 Titulado Grado Superior: Es quien, en posesión del correspondiente título de Grado Superior, está vinculado a los servicios de la AEAT en razón del título que posee para realizar las funciones de su nivel académico.

1.1.2 Diplomado Universitario: Es quien, en posesión del correspondiente título académico o el de Técnico de Grado Medio, está vinculado al servicio de la AEAT en función del título que posee para realizar las funciones propias de su nivel académico.

1.2 Administrativos:

1.2.1 Jefe Administrativo: Es quien, con título de Bachillerato Unificado Polivalente, o equivalente, bajo la dependencia directa del Jefe de la Unidad Administrativa, lleva la responsabilidad directa de uno o más grupos de trabajadores de oficina o tenga dos o más Oficiales 1.ª a su mando.

1.2.2 Jefe de Seguridad: Es quien, estando en posesión de título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, bajo la dependencia del Jefe de centro de trabajo o del Departamento de Seguridad, en su caso, realiza fundamentalmente las siguientes funciones:

Inspección, seguimiento, ordenación y reparto del trabajo a los Vigilantes de Seguridad, Guardacoche, y demás personal con funciones de seguridad en sus puestos de trabajo, de las dependencias e inmuebles de su responsabilidad.

Inspección, seguimiento y optimización de los diferentes sistemas, medios y medidas que se instauren o estén instalados en los edificios y dependencias del Departamento a que esté adscrito, atendiendo, asimismo, al control de su mantenimiento.

Confección de datos estadísticos de los visitantes significativos, individuales y en grupo.

Propuesta y expedición de tarjetas de control de aparcamientos de automóviles.

Dirección y organización de actuaciones en caso de emergencias producidas por incendios, inundaciones, amenazas de bomba, etc., así como de otros incidentes que se puedan producir.

Cuanto otras se estimen necesarias en orden a la función de seguridad que le son propias.

1.2.3 Traductor: Es quien, estando en posesión de título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, demuestre de forma eficaz el dominio del idioma o idiomas que sean exigibles para el desarrollo de las funciones que se le encomienden.

1.2.4 Oficial primero Administrativo: Es quien, en posesión de título de Bachiller Superior o equivalente, desarrolla, en las oficinas de las unidades administrativas, aquellas actividades que requieren ciertas iniciativas y responsabilidad (confección de nóminas, organización de ficheros y archivos, impulso del expediente, preparación de datos estadísticos y análogos), para las que es preciso estar en posesión de los conocimientos adecuados.

1.2.5 Oficial segundo Administrativo: Es quien, en posesión de título de Enseñanza General Básica o equivalente, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de 1.ª, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se incluyen en esta categoría a los taquimecanógrafos con conocimientos de taquigrafía y mecanografía a nivel mínimo de 100 palabras y 250 pulsaciones por minuto, respectivamente.

Se le podrán asignar funciones de cálculo aritmético de acuerdo con la titulación exigida, así como el manejo de máquinas calculadoras, asimismo, realizará funciones de registro de entrada y salida de correspondencia.

1.2.6 Vigilante: Es quien, estando en posesión del título de Enseñanza General Básica o equivalente y bajo la dependencia del Jefe de Seguridad o del Jefe del Departamento de Seguridad, en su caso, realiza las siguientes funciones:

Vigilancia y control de entradas y salidas de personas, vehículos, material y enseres del centro de trabajo, efectuando, en su caso, el registro y verificación de las correspondientes identificaciones. A tal efecto, podrá utilizar pantallas de captación de datos o terminales para la introducción de la información que precise.

Manejo y atención de cuantos equipos, medios o sistemas de seguridad se le encomienden, con el adecuado entrenamiento y formación, en su caso.

Ejecución de rondas de vigilancia y cuantas funciones se le asignen que afecten a la seguridad de las diferentes dependencias del edificio o de su perímetro inmediato, utilizando, en su caso, los dispositivos de control que se establezcan para la verificación de sus tareas.

Ejecución de las medidas que se le encomienden para la protección y seguridad en casos de emergencia producidos por incendios, inundaciones, amenazas de explosivos, etc.

Vigilancia y custodia de los aparcamientos.

Admisión, vigilancia, control y, en su caso, custodia en consignas de cualquier bulto o paquete que sea facilitado por los empleados o visitantes del centro, mediante la previa comprobación, visual o mecánica, del contenido de los mismos.

Cualesquiera otras tareas que, dentro de su ámbito de dependencia, se le ordene en relación con la función de seguridad que le son propias.

Para el ejercicio de la función de Vigilante de Seguridad se irá provisto de las prendas de uniformidad facilitadas por la AEAT.

La función de Vigilante de Seguridad se desarrollará tanto de día como de noche, en turnos rotativos, en aquellos inmuebles e instalaciones en que así se determine por la AEAT.

1.2.7 Auxiliar Administrativo: Es el que, estando en posesión del título de Enseñanza General Básica o equivalente, realiza las siguientes funciones:

Redacción de citaciones y correspondencia de trámite.

Confección de estadillos, fichas e impresos.

Clasificación y catalogación de documentación.

Atención y orientación al público.

Trabajos de mecanografía y taquigrafía de acuerdo con los conocimientos exigidos en las pruebas de admisión, tanto en máquinas convencionales como en las de tratamiento de textos.

Manejo de máquinas sencillas de teletipo.

Manejo de teclados con pantallas y trabajos de consultas en microordenadores, previa capacitación profesional en los supuestos que fuera necesario, sin que estas funciones tengan carácter permanente ni exclusivo.

En general, labores de auxilio administrativo al personal titulado o responsable de la gestión administrativa.

1.2.8 Telefonistas: Tienen que realizar las siguientes funciones:

Atención a una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba en función de las exigencias de su trabajo.

Simultanear su trabajo con el de recepción, información al público y venta de impresos, en la medida que sea compatible con su puesto de trabajo específico.

En general, aquellas otras funciones de naturaleza similar a las descritas que les sean encomendadas por sus Jefes.

Grupo segundo. Personal Sanitario

2.1 Médico: Ver Titulado de Grado Superior con funciones específicas.

2.2 Ayudante Técnico Sanitario: Ver Diplomado Universitario con funciones específicas.

Grupo tercero. Personal de Laboratorio

3.1 Analista de Laboratorio: Es quien, con formación equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o bien Enseñanza General Básica complementada con formación específica de carácter profesional, realiza tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, y preparación de reactivos necesarios de muestras.

3.2 Auxiliar de Limpieza de Laboratorio: Es el trabajador que ejecuta, según instrucciones y con un alto grado de dependencia, labores de limpieza y mantenimiento del material y equipos, así como de las instalaciones en que realiza sus funciones.

Grupo cuarto. Personal de Arquitectura y Delineación

4.1 Jefe de Delineación: Es quien, estando en posesión de la titulación correspondiente, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios. Tiene la responsabilidad de grupo o grupos de

delineación y se ocupa de la distribución de los trabajos asesorando a los delineantes en la perfecta realización de los mismos.

4.2 Delineante Proyectista: Es el trabajador que, con la titulación correspondiente y bajo las órdenes del Jefe de Delineación, si lo hubiere, efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudios.

Grupo quinto. Personal de Aduanas

5.1 Capataz de Aduanas: Corresponde a los Capataces, bajo la supervisión de los funcionarios de Aduanas, ejecutar, organizar y dirigir cuantos trabajos se describen para Arrumbadores encomendados por las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de Aduanas e Impuestos Especiales.

Se entenderá que la plantilla mínima por unidad orgánica que dará lugar a la designación de Capataz será la de seis Arrumbadores. Respecto a las plantillas superiores a dicho número, podrá designarse un Capataz por cada grupo de doce Arrumbadores o fracción superior de 50 por 100 de dicho número, en todo caso, dentro de la plantilla dotada.

5.2 Arrumbador: Corresponde a los Arrumbadores la realización de funciones de carga y descarga de las mercancías de sus medios de transporte, así como la manipulación, pesaje y almacenamiento de las expediciones en los recintos aduaneros administrados directamente por la AEAT, salvo que existiera concesión administrativa de gestión a favor de terceros contratados.

Igualmente, en función de dicho Colectivo de apertura, cierre y pesaje de los bultos, embalajes, extracción de muestras, recuento, colocación de precintos o cualquier otra operación que se dispusiera en los supuestos de reconocimiento y despacho de vehículos y expediciones en los recintos aduaneros cualquiera que fuese su clase o naturaleza y con independencia de la modalidad de explotación de que se trate.

Grupo sexto. Personal de Conservación y Oficios Varios

6.1 Encargado: Es el profesional con mando directo sobre uno o varios trabajadores especializados que realiza las funciones de ordenación, control y vela por la buena marcha de los trabajos.

6.2 Administrativo de Obra: Es quien, en posesión del título de EGB o equivalente, con iniciativa y responsabilidad restringida, estando a las órdenes de un Jefe u Oficial 1.^a, realiza funciones administrativas tales como la redacción de partes de accidentados, confección y cálculo de nóminas, incluyendo el manejo de máquinas calculadoras, extender partes de altas y bajas del personal en la Seguridad Social, llenar los partes de obra y redactar y registrar la correspondencia necesaria y, en general, realizar cuantas funciones administrativas sean precisas en el centro de trabajo donde presta servicios.

6.3 Oficial 1.^a de Oficio: Es el que, estando en posesión de los conocimientos, experiencia, constitutivos de su oficio, desempeña las funciones que para dicho oficio se detallan en las ordenanzas laborales de aplicación específicas en cada caso.

6.4 Oficial 2.^a de Oficio: Es quien, estando en posesión de los conocimientos y experiencias constitutivos de su oficio, desempeña las funciones que para dicho oficio se detallan en las ordenanzas laborales de aplicaciones específicas a cada caso.

6.5 Ayudante de Mantenimiento: Es el trabajador que desempeña su labor en el oficio de que se trate y que está a las órdenes del profesional de la especialidad, o que realiza otras tareas de índole manual que no necesitan especialización alguna.

6.6 Guardacoche-Conductor: Es el trabajador que, en posesión del permiso de conducir correspondiente, ejecuta las funciones que le encargue el Jefe de su unidad, en relación con el movimiento y custodia de vehículos y funciones de reparto, dentro de la localidad donde radica su puesto de trabajo.

6.7 Limpiadores/as: Son los trabajadores encargados de los servicios de limpieza de los locales, de los centros de trabajo destinados a oficinas, almacenes, laboratorios y otras dependencias, o bien de vestuarios o roperos.

Grupo séptimo. Personal Subalterno

7.1 Ordenanza: Es aquel trabajador uniformado que realiza las siguientes tareas: Vigilancia y custodia en general; recepción e información al público; porteo y transportes con vehículos, confección y reparto de paquetes corrientes y notificaciones; franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia y paquetes; realizar los encargos que se le encomienden dentro y fuera del edificio; carga y descarga de material de oficina no inventariable; manejo de máquinas reproductoras sencillas,

al servicio de una unidad administrativa y fuera del ámbito de instalaciones específicas de reprografía y aquellas otras funciones de naturaleza similar a las descritas que le sean encomendadas.

7.2 Vigilante Diurno, Nocturno y Rotativo: Es el trabajador que de forma continua o rotativa tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales, según los casos.

7.3 Mozo Ordinario: Es aquel trabajador encargado de realizar faenas para cuya ejecución se requiere, fundamentalmente, la aportación de esfuerzo físico, así como el traslado, almacenamiento y distribución de material utilizado en el Departamento.

Grupo octavo. Personal de Informática

8.1 Analista de Aplicaciones: Es quien, en posesión de título de Grado Medio o equivalente, tiene a su cargo las siguientes responsabilidades:

Diseño y detalle de las soluciones definidas por su Jefe de Sección, adecuando los tratamientos funcionales a la tecnología informática prevista. Colabora con el Programador en la realización de «Programas Fuentes».

8.2 Analista Programador: Es quien, en posesión del título de Grado Medio o equivalente, tiene a su cargo las siguientes responsabilidades: Verificar análisis de aplicaciones sencillas para obtener su solución mecanizada en cuanto se refiere a la cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, definición de los ficheros a tratar, puesta a punto de las aplicaciones, confección de organigramas de tratamiento, redactando los programas en el lenguaje de programación que le sea indicado, confeccionando juegos de ensayo, poniendo a punto programas y documentación de aplicación.

8.3 Gestor de Planificación: Es quien, en posesión de título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, se responsabiliza de planificar y preparar los trabajos a realizar, organizándolos convenientemente para asegurar el aprovechamiento óptimo de los ordenadores, controlando la entrada y salida de información en el área de explotación.

8.4 Gestor de Sistemas: Es quien, en posesión de título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, se responsabiliza del funcionamiento del ordenador y en turnos en que no están los Gestores de Planificación, replanifica el trabajo a realizar en caso de averías.

8.5 Programador: Es quien, en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, se encarga de estudiar las aplicaciones definidas por los Analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de confeccionar los organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas en el lenguaje de programación adecuada, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, poner a punto los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentar el cuaderno de carga.

8.6 Subgestor de Sistemas: Es quien, en posesión de título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, desarrolla actividades secundarias de Gestor de Sistemas y ayuda a éste en su labor.

8.7 Subgestor de Planificación: Es quien, en posesión de título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, desarrolla actividades secundarias de Gestor de Planificación y ayuda a éste en su labor.

8.8 Operador de Ordenador: Es quien, en posesión de título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, se encarga del manejo de los distintos dispositivos del ordenador e interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y trasmite al Gestor o Subgestor de Sistemas las anomalías físicas o lógicas observadas.

8.9 Operador de Terminal: Es quien, en posesión del título de Enseñanza General Básica o equivalente, realiza las funciones de toma o verificación de datos a través de terminales inteligentes, debiendo controlar en modo conversacional los formatos y códigos requeridos por los programas correspondientes.

8.10 Auxiliar de Grabación: Es quien, en posesión del título de Enseñanza General Básica o equivalente, realiza la captura o grabación, generalmente masiva, de los datos de los documentos que se le entregan, utilizando una pantalla de captación de datos o un terminal. Para ello, puede utilizar menús programados en cada aplicación concebidos precisamente para la grabación de dichos documentos, pudiendo avisarles en caso de error para proceder, o bien a una nueva grabación, repitiéndola tantas veces como esté programado en la aplicación, o bien al rechazo del documento.

La verificación que, normalmente, debe realizar es la del cotejo visual de los datos de pantalla con los documentos, en las aplicaciones en que esté previsto.

En aquellas unidades del Departamento donde la grabación de los documentos se realiza de forma masiva se halla establecido un sistema de productividad con un rendimiento mínimo de 7.500 pulsaciones/hora, a partir del cual se comienza a devengar un complemento de productividad en los términos que se especifican en el anexo VII de este Convenio.

8.11 Preparador-Codificador: Es quien, en posesión del título de Enseñanza General Básica o equivalente, desarrolla las labores de preparación y clasificación de la documentación, codificación de los datos que se le indiquen y verificación de errores.

Grupo noveno. Personal de Gestión de Tributos

9.1 Jefe Ejecutivo: Es aquel trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, le incumben la realización de las siguientes funciones:

Coordinar, dirigir y controlar la actividad a realizar por los Agentes Ejecutivos y Agentes Ayudantes, en orden a la realización de los derechos del Estado y de sus organismos autónomos.

Tramitar los expedientes ejecutivos de apremio que, por su cuantía y complejidad, le encomiende el Jefe de la unidad, así como las gestiones necesarias conducentes al cobro de las citadas deudas, incluido el embargo material.

Asistir al Jefe de la Unidad de Recaudación en aquellas tareas que éste determine.

Manejar y custodiar los fondos públicos procedentes de ingresos en relación con el procedimiento ejecutivo.

9.2 Agente Ejecutivo: Es aquel trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, le compete la realización de las siguientes funciones:

Realizar las diligencias en relación al procedimiento de apremio.

Investigar bienes susceptibles de embargo, recabando los datos necesarios en los Registros de la Propiedad Mercantil, etc.

Notificar y realizar embargos, previa autorización del Jefe de unidad.

Manejar y custodiar fondos públicos procedentes de ingresos en relación con el procedimiento ejecutivo.

9.3 Agente Tributario: Es quien, en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, desempeña las siguientes funciones:

Recogida de datos con trascendencia tributaria en toda clase de registros públicos, empresas o entidades.

Constatación «in situ» de cuestiones de hecho susceptibles de originar obligaciones tributarias o de permitir la cuantificación de la base imponible.

Colaboración con la unidad de inspección respectiva para la realización de tareas auxiliares de inspección.

Captación de información tendente a la confección y actualización de censos de contribuyentes.

Todas aquellas funciones que en materia tributaria, y de apoyo a la inspección en particular y gestión de tributos en general, le sean encomendadas por los Jefes de las unidades respectivas.

9.4 Agente Ayudante: Es aquel trabajador que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente le compete, bajo la dirección del Jefe de unidad o, en su caso, Jefe Ejecutivo o Agente Ejecutivo, las siguientes funciones dentro del ámbito de la gestión recaudatoria:

Practicar notificaciones de actos y actuaciones administrativas.

Extender diligencias de constancia de hechos por actuaciones realizadas.

Completar los expedientes de los deudores a través de las actuaciones, en su caso, de investigación que se les pueda encomendar.

9.5 Auxiliar de Recaudación: Es aquel trabajador que, estando en posesión del título de Enseñanza General Básica o equivalente, realiza las siguientes tareas:

Reparto de cédulas de notificaciones y requerimientos.

Liquidación de intereses de demora.

Acompañar como testigo a otro personal de las unidades de recaudación en sus diferentes tareas, incluido el supuesto de embargo.

Confección de notificaciones y requerimientos.

Confección de estados, fichas e impresos.

Clasificación y catalogación de documentación.

Atención y orientación al público.

Trabajos de mecanografía de acuerdo con los conocimientos exigidos en las pruebas de admisión.

Manejo de máquinas sencillas de teletipo.

En general, labores de auxilio administrativo.

Grupo décimo. Personal de Imprenta y Artes Gráficas

Operador de Máquinas Reproductoras: Es el trabajador encargado de la obtención de copias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas. Es función del mismo cargar de tinta la máquina, centrado de planchas, limpieza de las mismas para archivo y realizar las manipulaciones precisas.

ANEXO V

Productividad para el personal auxiliar de grabación del Departamento de Informática Tributaria

1.º Para los Auxiliares de Grabación, se establece un rendimiento convenio de 7.500 pulsaciones/hora a partir del cual se comenzará a devengar el complemento mensual de productividad.

2.º Para el cálculo de dicho complemento de productividad, se tendrán en cuenta las siguientes variables:

2.1 Número total mensual de pulsaciones por cada trabajador (P).

2.2 Número de horas hábiles computables al mes. A estos efectos, se computarán seis horas por el número de días hábiles del mes, exceptuados los sábados (horas A).

2.3 Este número de horas podrá reducirse por razones técnicas, disminución de la carga de trabajo, realización de otras actividades, etc., es decir, por diferentes causas que sean imputables a la empresa.

2.4 También puede verse reducido el número de horas hábiles por causas imputables al trabajador, tales como enfermedad, permisos retribuidos establecidos en el Convenio, etc. (C).

2.5 La hora C se valorará a 7.500 pulsaciones.

2.6 Las horas reales (D) serán la diferencia entre las horas A y las B; $D = A - B$.

3.º Para la obtención de la cantidad a percibir por cada trabajador se operará de la siguiente manera:

3.1 Se determinará el número total de pulsaciones dadas por el trabajador (producción total P).

3.2 Esta producción se dividirá por el número de horas reales trabajadas durante el mes (D), obteniéndose así la producción media horaria (E), a la que se aplicará el siguiente:

Baremo de pulsaciones (media/hora)	Pesetas/pulsación
Hasta 7.500	0
De 7.501 a 8.000	0,40
De 8.001 a 8.500	0,75
De 8.501 a 9.000	1,06
De 9.001 a 9.500	1,29
De 9.501 a 10.000	1,44
De 10.001 a 10.500	1,60
De 10.501 a 11.000	1,77
De 11.001 a 11.500	1,96

Aquellos grabadores/as que superen las ochenta horas efectivas de grabación y se encuentren por encima del tramo máximo de pulsaciones/hora establecidos en la escala anterior percibirán la productividad con arreglo al siguiente intervalo:

De 11.501 a 13.500 pulsaciones/media hora: 2,16 pesetas por pulsación.

4.º Prima de superproductividad para los servicios centrales del Departamento de Informática Tributaria:

13.501 a 15.000 pulsaciones/media hora.

La cantidad a cobrar se determinará por aplicación de la siguiente fórmula:

$$29.193 \text{ pesetas} + (E - 13.501 \text{ pulsaciones/ media hora}) \times 0,0298 \times D$$

E = Pulsaciones/media hora alcanzadas por el grabador.

5.º Prima a percibir: Será la correspondiente a la escala del baremo anterior multiplicado por el coeficiente reductor de productividad real R en que:

$$R = D (\text{horas reales}) / A (\text{horas hábiles})$$

Los máximos de productividad establecidos, tanto en los servicios centrales del Departamento de Informática Tributaria (13.501 a 15.000 pulsaciones) como para las dependencias de Informática (11.501 a 13.500 pulsaciones), podrán ser modificadas de acuerdo con las previsiones de carga de trabajo, previo informe a la CPVIE, no pudiendo ser inferior a 11.500 digitaciones/hora.

6.º Control de calidad: Con objeto de garantizar que el aumento de la producción no repercuta en la calidad de grabación, deberá preverse el adecuado sistema de control de calidad. El procedimiento de comprobación de calidad y descuentos se efectuará de la siguiente forma:

6.1 Grabación: Cuando un verificador reclame sobre la calidad de un trabajo, el monitor procederá a comprobar dicha calidad. Si de la observación de, al menos, 20 registros se dedujese que el error cometido en grabación supera al 10 por 100, procederá a anular el lote al grabador y darlo a nueva grabación; si fuese inferior, se desoír al verificador, dando por válido el lote a efectos de grabación.

6.2 Verificación: Mediante el oportuno programa se establecerá una muestra, listando uno de cada 5, 10 ó 15 registros de todos los lotes, dependiendo de la carga y planificación de los trabajos.

La unidad de comprobación determinará el número de registros erróneos de la muestra. Si el porcentaje fuese inferior al 1 por 100, se considerará correcto el trabajo de verificación.

Si fuese superior al 1 por 100, se hará extensivo el exceso sobre el 1 por 100 al número de registros erróneos de la muestra. Si el porcentaje fuese inferior al 1 por 100, se considerará correcto al trabajo de verificación.

7.º Valoración de las pulsaciones por documento: La valoración de la equivalencia de las pulsaciones por documento y/o registros se llevará a efecto, en principio, por los servicios técnicos del DIT, cuyos resultados se expondrán a una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de la AEAT y otros tres de las centrales sindicales, como máximo.

La función de esta Comisión consistirá en la estimación de la valoración de los factores derivados de la dificultad de la documentación, errores, tiempos de inhibición, retirada o anulación de documentos, etc.

8.º Determinación de la prima en los casos de vacaciones anuales, licencias por maternidad e incapacidad laboral transitoria de duración superior a un mes.

El importe de la prima en tales supuestos se calculará teniendo en cuenta la media aritmética de las primas alcanzadas por el grabador durante los seis últimos meses trabajados.

9.º Períodos de descanso: Se establecerán unos períodos de descanso de treinta minutos cada dos horas de trabajo efectivo en la pantalla.

11629 RESOLUCIÓN de 6 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.010.832), que fue suscrito con fecha 5 de abril de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE «DISTRIBUIDORES DE EXPLOSIVOS INDUSTRIALES DEL CENTRO DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» (DEICESA)

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, Sociedad Anónima», y todos sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio entrara en vigor el 1 de enero de 2000 independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003, quedando prorrogado íntegramente el presente convenio hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2000 para el primer año de su vigencia. El pago de posibles atrasos salariales devengados en ocasión de la retroactividad económica, se abonaran en el plazo de un mes a contar desde el día de su publicación en el Boletín Oficial, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 3. *Unidad de Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituirán un todo orgánico e indivisible.

Artículo 4. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de necesaria aplicación.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización practica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada productor.

b) La adjudicación a cada productor del numero de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad, estableciéndose el cuadro de premios y de sanciones adecuados al cumplimiento de tales normas.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, armas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.