

## Tema 4

El IV Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria: ámbito de aplicación. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio. Sistema de clasificación profesional. Régimen de representación del personal. La relación individual de trabajo: derechos y deberes laborales básicos. Elementos, eficacia y contenido del contrato de trabajo.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

1. El presente Convenio Colectivo, de ámbito empresarial, establece las normas por las que se regulan las relaciones jurídico-laborales y condiciones de trabajo y productividad entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria (en adelante AEAT) y el personal laboral vinculado a la misma, con las excepciones que se establecen en este artículo.
2. A efectos del presente Convenio, se entiende por personal con relación jurídico laboral de la AEAT a los empleados públicos de la misma fijos de plantilla, fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, interinos, eventuales con contrato de trabajo de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.
3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:
  - 1.º El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa así como la que se derive de los Convenios a los que se refiere el artículo 3.1. d) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por R.D. Legislativo 2/2000 de 16 de Junio.
  - 2.º El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
  - 3.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 2005-2008 entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y su duración se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2008. No obstante, sus efectos económicos, salvo en los casos en los que expresamente se establezca lo contrario, se retrotraerán a 1 de enero de 2005.



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

2. El Convenio podrá ser denunciado bien por la Agencia Tributaria bien por la representación de los trabajadores dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiese producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos. En cualquier momento de la prórroga anual inicial o de las sucesivas, cualquiera de las partes podrá proceder a la denuncia del Convenio.
3. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo, hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.
4. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, quedaría sin efecto exclusivamente en las partes afectadas y el contenido de éstas deberá ser renegociado en el plazo no superior a quince días, desde la notificación de la nulidad. Dicha facultad corresponderá a la Comisión Negociadora del Convenio.
5. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente Convenio, el resto de condiciones económicas serán negociadas en el seno de la Comisión Negociadora del Convenio, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.
6. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

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

1. Definición y composición. Como órgano de interpretación, estudio y vigilancia del Convenio, y con funciones asimismo de conciliación y arbitraje, y dentro de los 15 días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, se constituirá una Comisión Paritaria, que estará compuesta por nueve miembros de cada una de las partes, siendo designada la representación de los trabajadores por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio en proporción a los resultados obtenidos por cada una de ellas en el proceso electoral sindical de carácter general inmediatamente anterior. La distribución numérica de los representantes sindicales en la CPVIE será objeto de adecuación cuando se produzca una alteración de la proporcionalidad como consecuencia de los procesos electorales generales sindicales que se celebren durante la vigencia del presente Convenio.
2. Funciones. La comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:
  - a. Interpretar la totalidad del Convenio.
  - b. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
  - c. Realizar el seguimiento y, en su caso, desarrollar el Convenio.



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

- d. Encuadrar profesionalmente a los trabajadores que, individual o colectivamente, se integren en el presente Convenio así como redefinir funcionalmente las categorías profesionales cuando tal necesidad se aprecie por circunstancias de la organización del trabajo.
- e. Acordar las actividades y tareas que, sin estar especificadas en el Anexo IV, estén en consonancia con el puesto de trabajo y la cualificación profesional.
- f. Participar en el desarrollo de la oferta de empleo público en los términos que se fijen en el presente Convenio.
- g. Intervenir en la clasificación y propuesta de reclasificación profesional del personal afectado por este Convenio en los casos en que sea necesario, así como profundizar en el estudio del sistema de clasificación del presente Convenio con el fin de ir adecuándolo al modelo organizativo de la AEAT.
- h. Llevar a cabo la conciliación en aquellas cuestiones que, de común acuerdo, le sean sometidas por las partes. En el caso de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse en relación con la aplicación o interpretación del presente Convenio, la conciliación tendrá el carácter de preceptiva y previa a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional.
- i. En caso de conflicto colectivo, la Comisión Paritaria podrá proponer un árbitro que medie en el trámite de conciliación.
- j. Emitir informes y propuestas.
- k. Recibir, con periodicidad semestral, información sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.
- l. Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente y acceso del personal laboral a las pruebas selectivas derivadas de lo establecido en la disposición transitoria decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
- m. Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que, de alcance no económico, puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los Sindicatos.
- n. Constituir subcomisiones permanentes y grupos de trabajo.
- ñ. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o le hayan sido expresamente atribuidas en el mismo.



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

3. Acuerdos. Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50 por 100 de cada una de las dos representaciones de la Comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculantes para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda, siendo objeto de inscripción en el Registro Central de Convenios y publicándose, si así se acuerda, en el “Boletín Oficial del Estado”. Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariedad y objetividad. Los acuerdos se recogerán, como anexos, en actas, publicándose dichos anexos en los correspondientes centros de trabajo. Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación del órgano de la Administración competente.
4. Régimen de funcionamiento. La Comisión Paritaria elaborará un Reglamento de funcionamiento, que deberá aprobarse en la primera reunión posterior a la de constitución de la misma.  
Con carácter ordinario, la Comisión Paritaria se reunirá una vez al mes. No obstante, se reunirá cuando razones de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días desde la solicitud de la reunión, previa comunicación por escrito al Presidente. Los representantes sindicales en la CPVIE dispondrán de una credencial en la que expresamente se les reconocerá el derecho de acceso a todos los centros de trabajo afectados por el Convenio con las condiciones establecidas por la normativa vigente. Cada miembro de la CPVIE dispondrá de un crédito de 50 horas mensuales.
5. Vigencia. La Comisión Paritaria se mantendrá en funcionamiento hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo.

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **CAPITULO IV**

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

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

aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas, y sirve de referencia para la fijación del salario base de los trabajadores. Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional. La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el 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.
3. El criterio seguido para determinar el encuadramiento de los trabajadores en los grupos profesionales es el del resultado que ofrece la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimiento, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. En la valoración de dichos factores se tienen en cuenta los siguientes condicionantes:
  - a. Conocimiento y Experiencia: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta, además del nivel de preparación básico o específico necesario para desarrollar correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y el grado de dificultad exigido para la adquisición de dicho conocimiento y experiencia.
  - b. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
  - c. Autonomía: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
  - d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
  - e. Mando: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

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

### **Artículo 9. Grupos profesionales. Se establecen los siguientes grupos profesionales:**

#### **Grupo Profesional 1**

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

#### **Grupo Profesional 2**

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

#### **Grupo Profesional 3**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan trabajos de alta especialización y de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa para su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales o posición retributiva inferiores. La distinta ponderación de los factores de mando y responsabilidad en determinados trabajos dentro de este grupo lleva aparejada una retribución superior, a través del complemento de armonización retributiva, para aquellos trabajadores que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas, responsabilizándose de la coordinación del trabajo de sus trabajadores y, en su caso, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

responsabilizarán de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. El desempeño de un puesto de trabajo encuadrado grupo profesional exigirá estar en posesión del título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente, así como quienes hayan superado las pruebas de acceso para mayores de 25 años a la Universidad.

### Grupo Profesional 4

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional. La distinta ponderación de los factores de autonomía e iniciativa en determinados trabajos dentro de este grupo lleva aparejada una retribución superior, a través del complemento de armonización retributiva, para aquellos trabajadores que realizan labores que, aun sujetas a supervisión, exigen de forma habitual la toma de decisiones de índole operativa. El desempeño de un puesto de trabajo encuadrado en este grupo profesional exigirá estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica, Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalente.

### Grupo Profesional 5

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

## **Artículo 10. Áreas funcionales y categorías profesionales**

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



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

**Vigilancia de la Salud y prevención de riesgos laborales:** Atención a la salud física y mental, prevención de riesgos laborales, otras actividades de naturaleza análoga.

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

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

2. Las categorías profesionales quedan encuadradas en los grupos y áreas funcionales conforme a lo reflejado en el Anexo I, donde también se recoge la correspondencia de las categorías con las del anterior Convenio Colectivo.
3. Se crearán, previa negociación en la CPVIE, para el personal de nuevo ingreso, especialidades en aquellas categorías a las que corresponda una tarea profesional para la que sea necesaria una titulación específica o unos conocimientos especializados para su ejecución, siendo preciso disponer de la correspondiente especialidad para el desempeño de tales puestos de trabajo.



**RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL****CAPITULO XVII****Artículo 80. La representación colectiva de los trabajadores.**

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

**Artículo 81. Representación unitaria de los trabajadores.**

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio los siguientes:
  - a) Los Delegados de personal que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores.
  - b) Los Comités de empresa que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores.
2. La elección de los Delegados de personal y de los Comités de Empresa, tendrá carácter provincial, constituyendo un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos que radiquen en la misma provincia, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.
3. La composición de los Comités de Empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, en el supuesto de que en alguno de los ámbitos de representación de los respectivos Comités de Empresa se produjera una disminución que implicara la modificación de la escala de representantes, en ese caso se procederá a la adecuación del número de miembros del órgano de representación correspondiente en la indicada escala, reduciéndolo hasta donde proceda. En todo caso, la adecuación que se produzca deberá respetar la proporcionalidad existente con anterioridad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos y afectar en primer lugar a los candidatos que obtuvieron la condición de representantes con un menor número de votos.

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

1. Los Delegados de personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:
  - a. Los Comités de Empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y correo electrónico interno de la AEAT y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora. Asimismo, los Delegados de Personal dispondrán de los medios materiales adecuados para el ejercicio de sus funciones representativas, entre otras, teléfono y correo electrónico interno de la AEAT.
  - b. Dispondrán, asimismo, de los tabloneros de anuncios necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos 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, 20 horas.
    - De 101 a 250 trabajadores, 25 horas.
    - De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
    - De 501 a 750 trabajadores, 40 horas.
    - De 751 en adelante, 50 horas.

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

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

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal con la suficiente antelación. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

2. El Comité de empresa se reunirá, con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas de cada miembro, al menos cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados. En el caso de que la convocatoria haya sido formulada a instancias del propio Comité de empresa, el número máximo de dietas a devengar anualmente queda establecido en seis, a las que tan sólo tendrán derecho los miembros de dicho Comité que tengan fijado su destino en término municipal distinto del lugar de celebración de la reunión. En el caso de que la convocatoria sea a instancia de la AEAT sus miembros tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción, y estas reuniones no serán computables a efectos de crédito horario. El abono de las dietas y gastos de locomoción, se efectuará conforme a lo establecido, para las Indemnizaciones por razón del servicio, en el Capítulo XV del presente Convenio.
3. Los Comités y Delegados de personal tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

### **Artículo 83. Garantías de los representantes de los trabajadores.**

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

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.
- c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

- d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.
- e) Ningún miembro del Comité de Empresa y Delegados de personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

### **Artículo 84. Reuniones y asambleas de los trabajadores.**

1. Los Delegados de personal, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 25 por 100, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.
2. Asimismo, los Delegados de personal, los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas de personal laboral en los centros de trabajo dentro del horario laboral, y previa autorización de la dirección del centro, en las condiciones siguientes:
  - a. Únicamente se concederá autorización hasta un máximo de veinte horas anuales, de las cuales diez corresponderán a los Delegados de personal, Comités de Empresa o trabajadores y diez a las Secciones Sindicales.
  - b. En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.
  - c. El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la Dirección del centro con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.
  - d. Las reuniones convocadas por una misma Organización Sindical que se celebren el mismo día y hora, en el mismo ámbito provincial y con idéntico orden del día, se computarán a efectos de crédito horario, como si de una sola asamblea se tratase.  
Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la AEAT y adecuados a tal fin, y no podrán realizarse entre las 9 y las 13,30 horas en los Servicios Centrales y entre las 9 y las 14,15 horas en las Unidades Dependientes de sus Delegaciones Especiales y Delegaciones.

Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas. En los centros con varios turnos de trabajo se facilitará la reunión en aquellas horas en las que coincidan mayor número de trabajadores.

**Artículo 85. Comité Intercentros.**

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros compuesto por 13 miembros que, respetando la proporcionalidad derivada de los resultados electorales, serán designados por cada central sindical de entre los miembros de los distintos Comités de empresa.
2. El Comité Intercentros es el órgano unitario y representativo de todos los Comités de empresa de los centros de la AEAT afectados por este Convenio teniendo como funciones todas las que se le atribuyen en el mismo.
3. La facultad de negociación de futuros Convenios corresponderá a la Comisión Negociadora en la que los representantes de la parte social, serán nombrados por los Sindicatos representados en el Comité Intercentros.
4. Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de una acreditación nominal y expresa como tal, extendida por la autoridad competente. Dicha credencial será devuelta por el interesado una vez que éste cese en el desempeño de sus funciones por cualquiera de las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito adicional de 50 horas mensuales.
5. El Comité Intercentros se reunirá todos los primeros martes de cada mes, excepto en agosto, o siempre que lo solicite un tercio de los miembros. Tendrán derecho a percibir dietas y gastos de locomoción, cuando sean convocados por la AEAT. Asimismo los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a desplazarse por cuenta de la AEAT, con percepción de dietas y gastos de locomoción, cuatro veces al año para reuniones de dicho Comité, con comunicación previa a la Subdirección General de Relaciones Laborales. Las dietas y gastos de locomoción se abonarán conforme a lo establecido para las Indemnizaciones por razón del Servicio en el Capítulo XV del presente Convenio.

**Artículo 86. Representación sindical.**

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y el presente Convenio. La constitución de Secciones Sindicales en el supuesto a que se refiere el número siguiente se llevará a cabo de conformidad con lo previsto en el artículo 86.3 de este Convenio.



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

2. Las Secciones Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la LOLS, en el presente Convenio, así como en el Convenio 135 y en la recomendación 143 de la OIT.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Acuerdo AEAT.-Sindicatos sobre Relaciones laborales y Derechos sindicales, las Secciones Sindicales que se constituyan en centros de trabajo que ocupen a más de 250 empleados públicos por los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa que hayan obtenido el 10 por 100 en la elección de los mismos estarán representados ante la AEAT. en su correspondiente ámbito, a todos los efectos, por Delegados elegidos por y entre sus afiliados en el número que resulte de aplicar la siguiente escala:
  - De 250 a 750 trabajadores, 1.
  - De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
  - De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
  - De 5.001 en adelante, 4.
4. Las secciones sindicales a las que se refiere el apartado anterior tendrán derecho a utilizar un local adecuado que les permita desarrollar su función representativa, así como a utilizar uno o varios tablones de anuncios en el centro de trabajo con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general. La utilización de estos servicios podrá disponerse que sea conjunta por parte de todas las Secciones Sindicales de un mismo sindicato en la provincia.

### **Artículo 87. Derechos y garantías de los Delegados sindicales.**

1. Los Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o Delegados de personal. A estos efectos, tendrán los mismos derechos económicos y laborales que en el ejercicio de su puesto de trabajo, no pudiendo ser discriminados por el ejercicio de las funciones sindicales.
2. En ningún caso los créditos de horas de los Delegados sindicales podrán acumularse a las de miembros de Comités de Empresa o Delegados de personal o viceversa, pero cuando la condición de Delegado sindical coincida con la de miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal, este podrá acumular el crédito horario correspondiente a ambas situaciones.
3. Ningún Delegado sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

4. Los Delegados sindicales representan a los afiliados de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la AEAT y tienen derecho a ser oídos por ésta en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular. Asimismo, tienen derecho a ser informados y oídos por la AEAT con carácter previo acerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a los afiliados del sindicato.

### **Artículo 88. Cuota sindical.**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la AEAT descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.
2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la AEAT un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

### **Artículo 89. Solución de conflictos colectivos.**

1. En materia de solución de conflictos suscitados en el ámbito del presente Convenio, se reconoce a la CPVIE el carácter de instancia previa en la solución de los mismos. A estos efectos, los conflictos de interpretación o aplicación del Convenio así como los relativos a los acuerdos o pactos suscritos en desarrollo del mismo, que pudieran plantearse deberán someterse con carácter previo a cualquier actuación a la CPVIE.
2. En el caso de que en el seno de la CPVIE no se diese solución al conflicto planteado, las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a uno o varios mediadores, los cuales emitirán los correspondientes dictámenes. Las propuestas del mediador así como la posición que, al respecto, adopten las partes habrán de hacerse públicas de forma inmediata. En caso de negativa de alguna de las partes a aceptar dichas propuestas, ésta deberá constar por escrito y será, en todo caso, razonada.
3. En todo caso, las partes se comprometen a respetar el sistema de solución de conflictos establecido en el Acuerdo AEAT-Sindicatos, sobre Relaciones laborales y Derechos sindicales vigente.

**Artículo 89. Solución de conflictos colectivos.**

1. En materia de solución de conflictos suscitados en el ámbito del presente Convenio, se reconoce a la CPVIE el carácter de instancia previa en la solución de los mismos. A estos efectos, los conflictos de interpretación o aplicación del Convenio así como los relativos a los acuerdos o pactos suscritos en desarrollo del mismo, que pudieran plantearse deberán someterse con carácter previo a cualquier actuación a la CPVIE.
2. En el caso de que en el seno de la CPVIE no se diese solución al conflicto planteado, las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a uno o varios mediadores, los cuales emitirán los correspondientes dictámenes. Las propuestas del mediador así como la posición que, al respecto, adopten las partes habrán de hacerse públicas de forma inmediata. En caso de negativa de alguna de las partes a aceptar dichas propuestas, ésta deberá constar por escrito y será, en todo caso, razonada.
3. En todo caso, las partes se comprometen a respetar el sistema de solución de conflictos establecido en el Acuerdo AEAT-Sindicatos, sobre Relaciones laborales y Derechos sindicales vigente.

**LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO: DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS**

**TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES TÍTULO I**

**De la relación individual de trabajo**

**Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos**

**Artículo 4. Derechos laborales.**

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
  - a. Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
  - b. Libre sindicación.
  - c. Negociación colectiva.
  - d. Adopción de medidas de conflicto colectivo.
  - e. Huelga.





UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

- f. Reunión.
  - g. Información, consulta y participación en la empresa.
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
- a. A la ocupación efectiva.
  - b. A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
  - c. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
  - d. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
  - e. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
  - f. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
  - g. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
  - h. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

### **Artículo 5. Deberes laborales.**

3. Los trabajadores tienen como deberes básicos:
- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
  - b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
  - c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
  - d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
  - e) Contribuir a la mejora de la productividad.
  - f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

**Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo****Artículo 6. Trabajo de los menores.**

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

**Artículo 7. Capacidad para contratar.**

1. Podrán contratar la prestación de su trabajo:
  - a. Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
  - b. Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo. Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda esta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.
  - c. Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

**Artículo 8. Forma del contrato.**

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.
2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado; también constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Deberán constar igualmente por escrito los



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

contratos de trabajo de los pescadores, de los trabajadores que trabajen a distancia y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

3. El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.
4. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo. Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.
5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales



UCESHA

## Temario Personal Laboral Fijo Discontinuo (Bloque I)

condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

### **Artículo 9. Validez del contrato.**

1. Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1. Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, el órgano de la jurisdicción social que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.
2. En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.
3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.