UGT FSP Servicios Públicos

Andalucía Córdoba

III CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

III CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Firmado en Madrid a 31 de julio de 2009
(Publicado en el BOE de 12-11-2009)
(Código de Convenio nº 9012022)

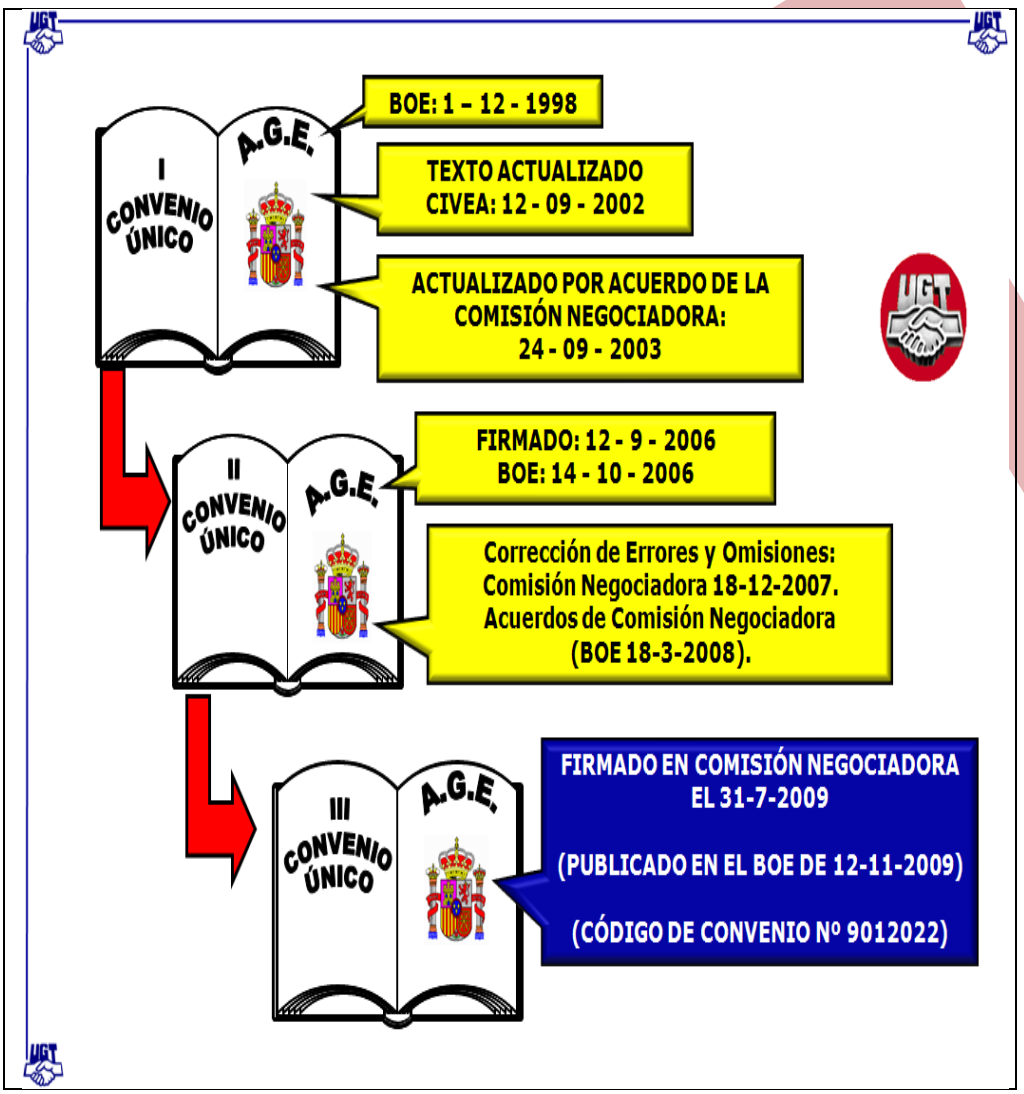
CONTENIDO:

TEXTO DEL CONVENIO
NOTAS LEGISLATIVAS ACTUALIZADAS
ESQUEMAS-RESUMEN
CRITERIOS INTERPRETATIVOS DE CIVEA
HISTÓRICO DE TABLAS SALARIALES

CIVEA – ACUERDOS (nuevo)
AMPLIACIONES DE INTERÉS

ACTUALIZADO A ABRIL 2014

(Nuevo Formato)


I CONVENIO ÚNICO
A.G.E.
BOE: 1 – 12 - 1998
TEXTO ACTUALIZADO CIVEA: 12 - 09 - 2002
ACTUALIZADO POR ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA: 24 - 09 - 2003
II CONVENIO ÚNICO
A.G.E.
FIRMADO: 12 - 9 - 2006
BOE: 14 - 10 - 2006
Corrección de Errores y Omisiones: Comisión Negociadora 18-12-2007. Acuerdos de Comisión Negociadora (BOE 18-3-2008).
III CONVENIO ÚNICO
A.G.E.
FIRMADO EN COMISIÓN NEGOCIADORA EL 31-7-2009
(PUBLICADO EN EL BOE DE 12-11-2009)
(CÓDIGO DE CONVENIO Nº 9012022)

GTI Acuerdos de CIVEA (actualizable) GTI

Disposición	Resumen
Art. 22.1	Valoración del trabajo en Grupo Profesional superior.
Art. 28.4	Abono de retribuciones por novación contractual por cambio de Grupo Profesional.
Art. 29	Movilidad voluntaria de los trabajadores a tiempo parcial.
Art. 30	Titulación Promoción Interna. Grupo Profesional inferior.
Art. 32.2.	Movilidad entre Administraciones Públicas.
Art. 32.4	Adscripción temporal a puestos vacantes. Plazos posesorios.
	Adscripción temporal a puestos vacantes.
	Atribución temporal de complementos. Requisitos para su atribución. Posibilidad de atribuirlos: coincidencia de Grupo y Área Profesional.
Art. 35	Sólo en los procesos selectivos de nuevo ingreso resultará obligatoria la fijación del período de prueba.
Art. 37	Duración de Jornada anual en contrataciones inferiores al año.
Art. 38.1	Representación Sindical. Negociación Calendarios laborales.
Art. 39	El Convenio no establece la obligación de permanecer en el centro de trabajo durante la pausa en la Jornada de Trabajo.
Art. 46	Licencias sin sueldo. Personal Temporal. Cómputo días.
	Cómputo del plazo de 2 años en las licencias sin sueldo por asuntos propios.
Art. 47.c y d	Fraccionamiento de permisos en dos períodos.
	Permiso por hospitalización: no hay límite por causa o duración.
	Permiso hospitalización: no se extingue con el alta hospitalaria.
Art. 47.i	Permiso para asistir a consulta médica.
Art. 47.n	Permiso asuntos propios: proporcional al tiempo trabajado en el año.
Art. 53.d.	Suspensión con reserva de puesto por prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. Preceptos de otros convenios colectivos.
Art. 54.a	Excedencia voluntaria por interés particular: 4 meses de antigüedad.
Art. 54.b	Excedencia por cuidado de hijos y familiares. Inicio del cómputo del plazo máximo.
	Excedencia por cuidado de hijos y familiares. No hay exclusión por razón del vínculo laboral, temporal o fijo.
	Excedencia por acogimiento de menores.
	Excedencia por cuidado de hijos y de familiares. Continuidad entre ambas situaciones.
Art. 64	Servicio de Prevención competente. Vinculación de los

	informes emitidos por el mismo.
Art. 73.1	Servicio Militar a efectos de Complemento de Antigüedad.
	Ámbitos funcionales que se reconocen como servicios prestados a efectos de antigüedad.
	Aplicación Complemento Antigüedad a contratos de corta duración.
	Servicios prestados en Hospital de la Unión Europea y en Universidad Extranjera.
Disp. Adic. 11ª	Asignación temporal de Complemento Singular de Puesto y complementos horarios.
Disp. Adic. 18ª	Adicionada por Acuerdo Comisión Negociadora 29-10-2012
Art. 12.4 ET	Cambio de modalidad contractual a los trabajadores fijos discontinuos y a tiempo parcial

(Actualizado a FEBRERO 2014)

INDICE
III CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

CAPITULO I: **ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**
Artículo 1. Ámbito de aplicación.
Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio.

CAPITULO II: **INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**
Artículo 3. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA).
Artículo 4. Comisiones y Subcomisiones de la CIVEA.
Artículo 5. Comisión para la Igualdad.
Artículo 6. Subcomisiones Delegadas de la CIVEA.
Artículo 7. Derechos y garantías de los miembros de la CIVEA y de las Subcomisiones Delegadas de la misma.

CAPÍTULO III: **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**
Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.
Artículo 9. Relaciones de puestos de trabajo.
Artículo 10. Certificados de servicios.
Artículo 11. Documento de identificación.
Artículo 12. Reestructuraciones administrativas.
Artículo 13. Planes de ordenación de recursos humanos.

CAPÍTULO IV: **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**
Artículo 14. Sistema de clasificación.
Artículo 15. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales**.**
Artículo 16. Grupos profesionales.
Artículo 17. Áreas funcionales.
Artículo 18. Especialidades.
Artículo 19. Modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos de trabajadores.

CAPÍTULO V: **MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**
Artículo 20. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
Artículo 21. Movilidad funcional.
Artículo 22. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional.
Artículo 23. Otros supuestos de movilidad.
Artículo 24. Movilidad sin cambio de funciones.
Artículo 25. Movilidad geográfica.
Artículo 26. Traslado obligatorio.
Artículo 27. Movilidad geográfica temporal.

CAPÍTULO VI: SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN.
Artículo 28. Principios Generales.
Artículo 29. Traslados.
Artículo 30. Convocatorias de Ingreso y promoción.
Artículo 31. Sistemas selectivos.
Artículo 32. Otras formas de movilidad.
Artículo 33. Convocatoria.
Artículo 34. Órganos de selección.
Artículo 35. Período de prueba.
Artículo 36. Personal temporal.

CAPÍTULO VII: JORNADA Y HORARIOS.
Artículo 37. Jornada.
Artículo 38. Calendario laboral.
Artículo 39. Pausa durante la jornada de trabajo.
Artículo 40. Jornada de verano.
Artículo 41. Comunicación de las ausencias.
Artículo 42. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.
Artículo 43. Absentismo.
Artículo 44. Horas extraordinarias.

CAPÍTULO VIII: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS
Artículo 45. Vacaciones.
Artículo 46. Licencias.
Artículo 47. Permisos.

CAPÍTULO IX: FORMACIÓN.
Artículo 48. Principios generales.
Artículo 49. Planes de formación.
Artículo 50. Tiempos para la formación.
Artículo 51. Permisos para la formación.

CAPITULO X: INCOMPATIBILIDADES
Artículo 52. Incompatibilidades.

CAPÍTULO XI: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
Artículo 53. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.
Artículo 54. Excedencia voluntaria.
Artículo 55. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.
Artículo 56. Excedencia forzosa.
Artículo 57. Reingresos.
Artículo 58. Extinción del contrato de trabajo.
Artículo 59. Jubilación.

CAPÍTULO XII: SALUD LABORAL Y ACCIÓN SOCIAL.
Artículo 60. Principios generales.
Artículo 61. Salud laboral. Principios generales.
Artículo 62. Medios y equipos de protección personal.
Artículo 63. Movilidad funcional por incapacidad laboral.
Artículo 64. Otras formas de movilidad.
Artículo 65. Movilidad funcional para protección a la maternidad.
Artículo 66. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.
Artículo 67. Acción social.

CAPITULO XIII: ESTRUCTURA SALARIAL
Artículo 68. Principios generales.
Artículo 69. Estructura salarial y clasificación.
Artículo 70. Estructura retributiva.
Artículo 71. Salario base.
Artículo 72. Pagas extraordinarias.
Artículo 73. Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales.
Artículo 74. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.
Artículo 75. Cálculo de las deducciones.
Artículo 76. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.
Artículo 77. Retribución en especie.

CAPÍTULO XIV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Artículo 78. Graduación de las faltas.
Artículo 79. Sanciones.
Artículo 80. Tramitación y procedimiento sancionador.
Artículo 81. Prescripción.
Artículo 82. Cancelación.
Artículo 83. Denuncias a instancia de parte.

CAPITULO XV: RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL
Artículo 84. La representación colectiva de los trabajadores.
Artículo 85. Representación unitaria de los trabajadores.
Artículo 86. Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal.
Artículo 87. Garantías de los representantes de los trabajadores.
Artículo 88. Reuniones y asambleas de los trabajadores.
Artículo 89. Representación sindical.
Artículo 90. Derechos y garantías de los Delegados sindicales.
Artículo 91. Cuota sindical.
Artículo 92. Solución de conflictos colectivos.

CAPITULO XVI: DERECHO SUPLETORIO
Artículo 93. Derecho supletorio.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Grupos y categorías profesionales.
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- Tablas salariales.
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- Relaciones de puestos de trabajo
DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.- Oficial Administrativo (a extinguir)
DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.
DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.- Reducción de horas extraordinarias.
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.- Anticipos reintegrables
DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA.- Atribución temporal de complementos de puestos de trabajo.
DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.- Complementos de puestos de trabajo adscritos al INAEM.
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA.- Complemento singular de puesto. Personal en el exterior con Sentencia favorable a su inclusión en el Convenio Único.
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMOCUARTA.- Expertos nacionales en comisión de servicios.
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA.- CAMINEROS DEL ESTADO.
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA.- Titulaciones
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA. Añadida por Acuerdo de la Comisión Negociadora de 29-10-2012.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.- Acuerdo para el personal laboral del Ministerio de Defensa, en caso de reestructuración de Centros y Establecimientos.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEPTIMA.- Personal INAEM
DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.- Personal no clasificado.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.- Complemento transitorio de homogeneización.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA.- Complemento transitorio.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA.- Representación colectiva de los trabajadores.
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOTERCERA
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOCUARTA
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOQUINTA

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXOS

I. CUADRO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.
II. DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.
III. ACTIVIDADES DE LAS ÁREAS FUNCIONALES.
IV. ESPECIALIDADES NO REGLADAS Y ACTIVIDAES PRINCIPALES A EFECTOS DE PROCESOS DE COBERTURA DE PUESTOS.
V. TABLAS RETRIBUTIVAS

HISTÓRICO DE TABLAS SALARIALES

ACUERDOS DE CIVEA – (actualizable)

UGT

EXCLUIDOS DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.2

1º El personal laboral que presta servicios en el exterior.
2º Personal incluido en el ámbito de aplicación de los Convenios del Boletín Oficial del Estado, Agencia Estatal de Administración Tributaria, Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Buque Cornide Saavedra, Buque García del Cid, Buque Esperanza del Mar, Buque Juan de la Cosa, Instituto Astrofísico de Canarias, el personal local que presta servicios a las Fuerzas de los Estados Unidos, y el de los Institutos de Gestión Sanitaria (INGESA) y Social de la Marina, respecto del personal de los mismos que presta servicios en sus Instituciones Sanitarias.
3º El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
4º El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 3.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2000 de 16 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.
5º Los profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
6º El personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de Convenio.

INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.1

PERSONAL LABORAL DE:

A.G.E. Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS,

QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA,

DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL,
INCLUIDO, EN EL CASO DEL INSTITUTO DE GESTIÓN SANITARIA (INGESA), AL PERSONAL LABORAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LAS DEPENDENCIAS DE LOS SERVICIOS CENTRALES Y DE LAS DIRECCIONES TERRITORIALES Y/O PROVINCIALES DE LA ENTIDAD Y PERCIBE SUS RETRIBUCIONES CON CARGO A LOS CRÉDITOS PRESUPUESTARIOS ASIGNADOS A DICHOS CENTROS PARA ESTA FINALIDAD.

CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

LA AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS.

CAPITULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito de aplicación

1. El presente Convenio será de aplicación general al personal laboral de la Administración General del Estado y de sus organismos autónomos, al que presta servicios en la Administración de Justicia, al de la Administración de la Seguridad Social, incluido, en el caso del Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA), al personal laboral que presta servicios en las dependencias de los Servicios Centrales y de las Direcciones Territoriales y/o Provinciales de la entidad y percibe sus retribuciones con cargo a los créditos presupuestarios asignados a dichos centros para esta finalidad.

También será de aplicación al personal laboral del Consejo de Seguridad Nuclear, al de la Agencia de Protección de Datos.

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

1º El personal laboral que presta servicios en el exterior.

2º Personal incluido en el ámbito de aplicación de los Convenios del Boletín Oficial del Estado, Agencia Estatal de Administración Tributaria, Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Buque Cornide Saavedra, Buque García del Cid, Buque Esperanza del Mar, Buque Juan de la Cosa, Instituto Astrofísico de Canarias, el personal local que presta servicios a las Fuerzas de los Estados Unidos, y el de los Institutos de Gestión Sanitaria (INGESA) y Social de la Marina, respecto del personal de los mismos que presta servicios en sus Instituciones Sanitarias.

3º El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

4º El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 3.1.d) del Real Decreto Legislativo 2/2000 de 16 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

5º Los profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

6º El personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de Convenio.

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, salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 diciembre del 2009.

2. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2009, sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este convenio.

3. 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, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo en el plazo indicado anteriormente.

4. Una vez denunciado, permanecerá vigente la totalidad de su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio. [1]

1

NOTA:

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 86. Vigencia.

(Nota: apartado 3, en su redacción dada por Ley 3/2012):

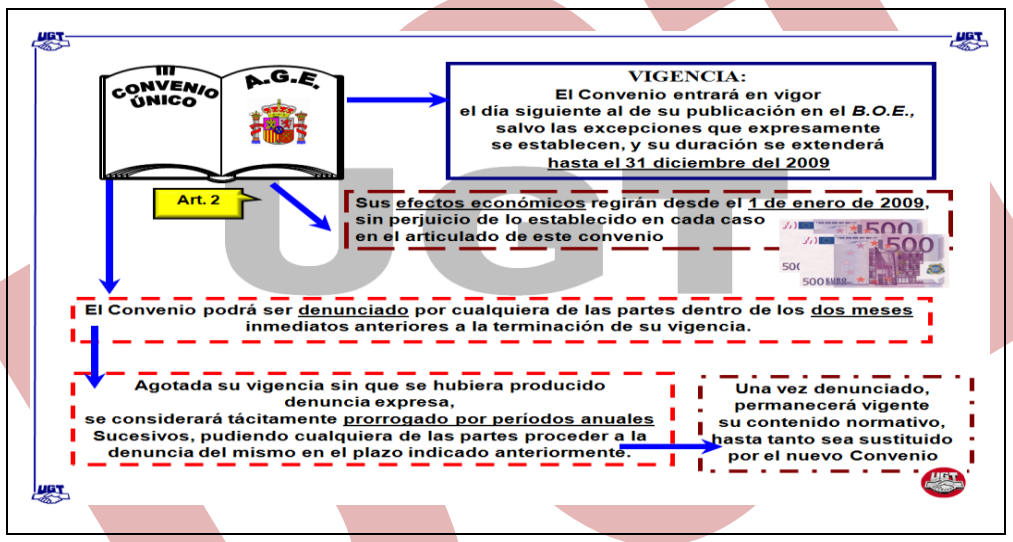
3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al

5. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes se comprometen a iniciar en el plazo de un mes desde la notificación la nueva negociación de 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.

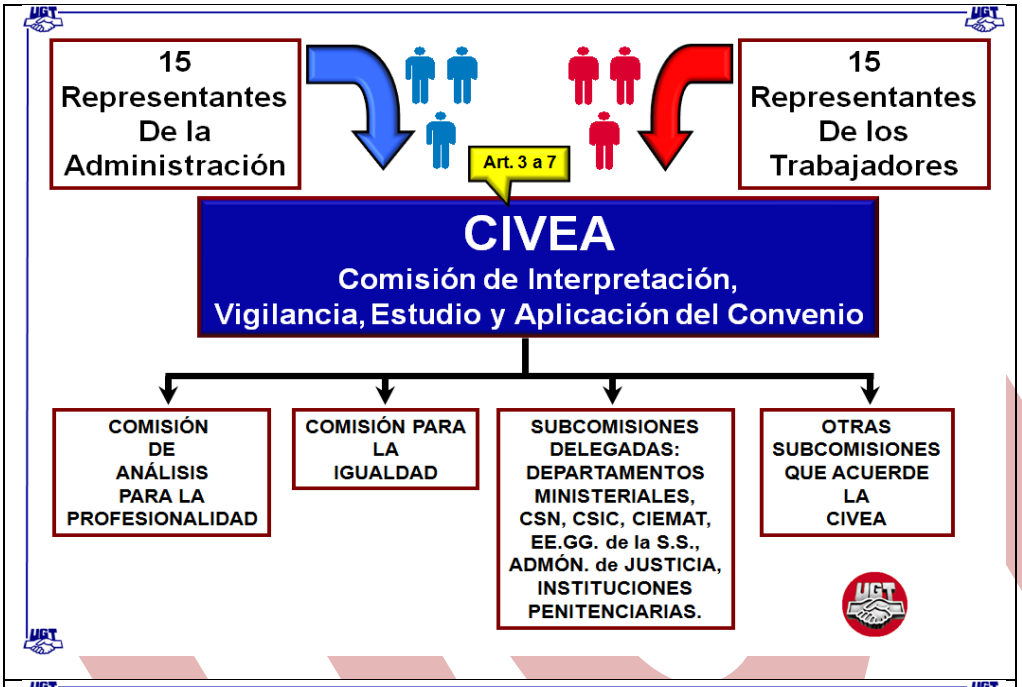
6. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente Convenio, el resto de condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

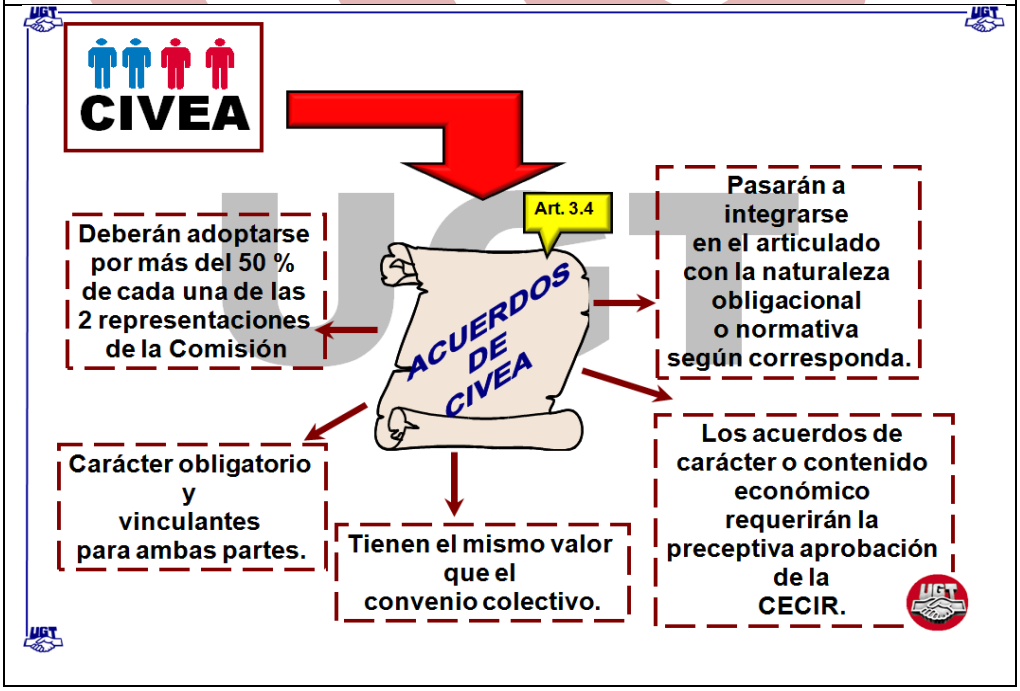


procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido **un año** desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

(Nota: se incluye a continuación la Disp. Tª. 4ª de la Ley 3/2012):
Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados.
En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.


15 Representantes De la Administración
15 Representantes De los Trabajadores
Art. 3 a 7
CIVEA
Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio
COMISIÓN DE ANÁLISIS PARA LA PROFESIONALIDAD
COMISIÓN PARA LA IGUALDAD
SUBCOMISIONES DELEGADAS: DEPARTAMENTOS MINISTERIALES, CSN, CSIC, CIEMAT, EE.GG. de la S.S., ADMÓN. de JUSTICIA, INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.
OTRAS SUBCOMISIONES QUE ACUERDE LA CIVEA


CIVEA
Art. 3.4
ACUERDOS DE CIVEA
Deberán adoptarse por más del 50 % de cada una de las 2 representaciones de la Comisión
Pasarán a integrarse en el articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda.
Carácter obligatorio y vinculantes para ambas partes.
Tienen el mismo valor que el convenio colectivo.
Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación de la CECIR.

CAPITULO II
INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 3. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA).

1. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del mismo.

Esta Comisión estará compuesta por quince miembros de cada una de las partes.

Los miembros de la parte social, que tendrán la condición de empleados públicos**,** serán designados por los sindicatos firmantes en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral en el ámbito del Convenio, garantizándose a los mismos, en todo caso, un representante.

2. Los representantes de la parte social en la CIVEA 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, y tendrán derecho desde su designación a la dispensa total de asistencia al trabajo sin merma de sus derechos económicos y condiciones de trabajo.

A los indicados efectos, los miembros de la parte social de la CIVEA tendrán derecho al mantenimiento de los complementos de puesto de trabajo que tengan carácter variable en el valor medio de las cuantías percibidas en los doce meses anteriores a la designación, con la correspondiente actualización, así como, cuando se establezcan nuevos sistemas de retribución variable, al valor medio del importe percibido por el resto de los trabajadores de igual grupo profesional y área funcional del centro o unidad donde estuvieran destinados con anterioridad a su designación.

3. Serán funciones de la CIVEA las siguientes:

a. Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
b. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
c. Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Administración, los sindicatos firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.
d. Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
e. Intervenir en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
f. Crear cuantas Comisiones Delegadas de la CIVEA considere necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación.

Estas funciones se extenderán también a las comisiones que se crean en el Convenio, en lo no previsto en el mismo.

g. 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.
h. Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.
i. 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.
j. Aprobar la incorporación o exclusión del personal de la Administración General del Estado y de los organismos y Entes Públicos dependientes o vinculados a la misma del ámbito de aplicación de este Convenio.
k. 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.
l. Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la Administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo.
m. Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y especialidades, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse.
n. Emitir informe sobre las propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puestos de trabajo que signifiquen aumento del gasto, así como recibir información semestral de los cambios propuestos por las respectivas Subcomisiones Delegadas cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto.
o. Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

4. La CIVEA funcionará en Pleno y Permanente y en el plazo de dos meses desde su constitución elaborará su propio Reglamento de funcionamiento que, como otros acuerdos, se incorporará al Convenio.

El indicado Reglamento tendrá, como mínimo, el siguiente contenido:

Finalidad, composición, sede, reconocimiento y aceptación, funcionamiento, régimen de sus sesiones ordinarias y extraordinarias, formas de validación de los acuerdos y plazos para su adopción, mecanismos para solventar las discrepancias que surjan en su seno, relación de medios técnicos y materiales a utilizar por los representantes sindicales y facultades de éstos.

En todo caso, la Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al mes y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite al menos siete de los componentes de la parte social o la Administración.

Por otra parte, en cuanto a los acuerdos de la CIVEA deberán tenerse en cuenta las siguientes previsiones:

a. Los acuerdos deberán adoptarse por más del 50% 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 en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo.
b. Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

5. La Administración facilitará a la CIVEA los locales y medios técnicos y materiales precisos para su funcionamiento y asumirá los gastos correspondientes a la misma.

6. Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la CIVEA seguirá ejerciendo sus funciones.

Artículo 4. Comisiones y Subcomisiones de la CIVEA.

1. La CIVEA podrá crear, para estudiar aspectos concretos del Convenio, las comisiones que estime necesarias, con la composición y funciones que acuerde. Estas comisiones se disolverán una vez elevadas a la CIVEA las propuestas correspondientes.

2. Dentro de estas comisiones, tendrá carácter permanente, la Comisión de Análisis para la Profesionalidad del Personal Laboral del Convenio Único, que con independencia de las funciones que expresamente le atribuya la CIVEA o el presente Convenio, le corresponderá:

a) Estudio de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con la finalidad de su aplicación al sistema de clasificación profesional de este Convenio, fundamentalmente en lo que se refiere a la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o de vías no formales de formación para aquellos trabajadores que ocupen puestos que no tengan asignada especialidad.
b) Análisis de las modificaciones que precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y especialidades.
c) Estudio, propuesta y modificaciones de las actividades principales que serán sometidas a la CIVEA para su aprobación.

3. Se creará, con carácter permanente, y con la composición y funciones que se establecen, las siguientes comisiones de la CIVEA:

a) Una Comisión para la Igualdad.
b) Una Subcomisión Delegada por Departamento y, en su caso, organismo público.

Artículo 5. Comisión para la Igualdad.

1. Se constituirá, dependiente de la CIVEA una Comisión para la Igualdad que velará en el ámbito del presente Convenio por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.
Los trabajadores acogidos a este Convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

2. La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por once representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio.

Artículo 6. **Subcomisiones Delegadas de la CIVEA.**

1. Dependiente de la CIVEA, y como órgano delegado de la misma, en el ámbito de cada Departamento y en el del Consejo de Seguridad Nuclear, CSIC, CIEMAT, Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Administración de Justicia, Instituciones Penitenciarias, existirá una Subcomisión Paritaria integrada por representantes de las partes firmantes del Convenio, encargada de la vigilancia, estudio y aplicación del mismo en el respectivo ámbito. Por acuerdo de la CIVEA podrán crearse otras Subcomisiones Delegadas cuando concurran circunstancias especiales que así lo aconsejen.

Las Subcomisiones Delegadas tendrán en su ámbito las funciones que les delegue la CIVEA, y específicamente las siguientes:

a) De carácter general:
   Aplicar y hacer cumplir los acuerdos de la CIVEA.
b) En materia de formación:
   Recibir información y consultas sobre los criterios generales de formación, la planificación, el calendario y los requisitos de los aspirantes.

c) En materia de calendario laboral:
Recibir comunicación y ser consultada sobre la distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo.

d) En materia de movilidad:
Recibir comunicación previa en lo relativo a movilidad funcional y geográfica.

e) En materia de ropa de trabajo y uniformidad:
La determinación concreta de la ropa de trabajo y/o uniformidad se negociará en el seno de las Subcomisiones Delegadas.
La Administración facilitará a los trabajadores, cuando fuere necesario, la ropa de trabajo y/o la uniformidad. Los trabajadores estarán obligados a utilizarla.

f) En materia de Relación de Puestos de Trabajo:
Recibir, previo trámite ante los órganos competentes para su aprobación, información de la modificación de las relaciones de puestos de trabajo.

g) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

2. Las Subcomisiones Delegadas estarán integradas por los miembros que determine la CIVEA en representación de cada una de las partes firmantes del Convenio, cuyo número no podrá ser superior a trece.

Los representantes de la parte social serán designados de la misma forma que los de la CIVEA, de acuerdo con el ámbito territorial.

3. La constitución de las Subcomisiones Delegadas no afectará a las competencias que tienen atribuidas en su ámbito los órganos unitarios de representación del personal.

Artículo 7. Derechos y garantías de los miembros de la CIVEA y de las Subcomisiones Delegadas de la misma.

1. Los representantes de los trabajadores de la CIVEA y de las Subcomisiones Delegadas de la misma tendrán los derechos y garantías que se reconocen a los representantes de los trabajadores en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades:

a. Los miembros de la CIVEA tendrán derecho a la dispensa total de asistencia al trabajo en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 3.2. Así mismo, las Centrales Sindicales tendrán un número igual de representantes sindicales con que cuentan en la CIVEA que tendrán derecho a la dispensa total de asistencia al trabajo.
b. Los miembros de las Subcomisiones Delegadas tendrán derecho al crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con el número de dotaciones de personal laboral incluido en las relaciones de puestos de trabajo adscritas a la correspondiente Subcomisión.

La CIVEA, en el plazo de vigencia del convenio, determinará el número de horas mensuales retribuidas que le corresponden a cada Subcomisión Delegada. [2]

2. El crédito de horas que, de acuerdo con lo previsto en el número anterior, se reconoce a los miembros de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA podrá ser acumulado globalmente por los sindicatos en uno o varios de sus miembros.

2

NOTA:

Real Decreto Ley 20/2012:

Artículo 10. Reducción de créditos y permisos sindicales.

1. En el ámbito de las Administraciones Públicas y organismos, entidades, universidades, fundaciones y sociedades dependientes de las mismas, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley, todos aquellos derechos sindicales, que bajo ese título específico o bajo cualquier otra denominación, se contemplen en los Acuerdos para personal funcionario y estatutario y en los Convenios Colectivos y Acuerdos para el personal laboral suscritos con representantes u organizaciones sindicales, cuyo contenido exceda de los establecidos en el 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, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustarán de forma estricta a lo establecido en dichas normas.

A partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley dejarán, por tanto, de tener validez y surtir efectos, todos los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan de dicho contenido.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que, exclusivamente en el ámbito de las Mesas Generales de Negociación, puedan establecerse, en lo sucesivo, en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de los representantes sindicales a efectos de que puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.

2. Lo dispuesto en este artículo será de aplicación el 1 de octubre de 2012.

En el indicado crédito horario no se computará el tiempo empleado en las reuniones de las respectivas Comisiones o Subcomisiones y en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Administración. [3]

UGT

3

NOTA:

Ver la "*Resolución de 12 de noviembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación*" publicada en el BOE de 14-Noviembre-2012.

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
ES FACULTAD EXCLUSIVA DE LA ADMINISTRACIÓN, SIN PERJUICIO DE LOS DERECHOS Y FACULTADES DE AUDIENCIA, CONSULTA, INFORMACIÓN Y NEGOCIACIÓN RECONOCIDOS A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.
Art. 8
Cuando las decisiones de la Administración afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.
CRITERIOS INSPIRADORES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:
✓La planificación y ordenación de los recursos humanos.
✓La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
✓La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
✓La profesionalización y promoción de los trabajadores.
✓La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
✓La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
Los Órganos competentes de la Administración elaboran las Propuestas de RPT y las Propuestas de modificación de RPT
Art. 9.2
La correspondiente SUBCOMISIÓN DELEGADA formula las observaciones que considere pertinentes (10 días hábiles)
Si implica aumento del gasto se remite a la CIVEA para que ésta emita informe
LAS RPTs INCLUIRÁN:
- Totalidad de los Puestos de Trabajo.
- Ubicación.
- Grupo Profesional.
- Área Funcional de pertenencia.
- Categoría.
- Especialidad, en su caso.
- Complementos de Puesto, en su caso.
- Características específicas del puesto, en su caso.
- Requisitos Profesionales necesarios, en su caso.
Art. 9.1
Los Departamentos y Organismos Tramitarán las propuestas a la CECIR
La Administración aprueba la RPT
Art. 9.3
RPTs ENTREGADAS A LA CIVEA ANTES DEL 31 de MAYO DE CADA AÑO
Incluyendo: Vacantes
Los puestos de trabajo que no tengan asignada especialidad o exijan requisito profesional para su desempeño recogerán en su caso, una indicación en el apartado de observaciones de la RPT relativa a las actividades principales que deba figurar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo.
Los Departamentos y Organismos entregan La RPT y el Listado de Ocupación a las SUBCOMISIONES DELEGADAS
1 mes
Los Departamentos y Organismos dan publicidad a la RPT y el Listado de Ocupación
15 días
Los Trabajadores puede solicitar la subsanación de errores

CAPÍTULO III
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, 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 Administración 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 negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.

Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas de los ámbitos afectados por este Convenio.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de 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 9. **Relaciones de puestos de trabajo.**

1. Definición y estructura.- Las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a los distintos centros directivos contemplarán la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad y complementos de puesto, así como las características específicas del mismo, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño, según el modelo aprobado al efecto.

Los puestos de trabajo que no tengan asignada especialidad o exijan requisito profesional para su desempeño recogerán en su caso, una indicación en el apartado de observaciones de la Relación de Puestos de Trabajo relativa a las actividades principales que deba figurar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo.

2. Procedimiento de elaboración y modificación.- Las propuestas de relaciones de puestos de trabajo y de las modificaciones a las mismas serán elaboradas por los órganos competentes que las presentarán a la correspondiente Subcomisión

Delegada para que en el plazo de 10 días hábiles formule las observaciones que estime pertinentes. Transcurrido el plazo anterior, se remitirá si procede, a la CIVEA para su informe según lo previsto en el artículo 3.3.n)

Los Departamentos y Organismos, a través del órgano competente, tramitarán las propuestas ante la CECIR conforme a los procedimientos establecidos acompañados de las alegaciones que, en su caso, emitan las Subcomisiones Delegadas y del informe de la CIVEA.

3. Publicidad.- Antes del 31 de mayo de cada año, la Administración hará entrega a los miembros de la CIVEA de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo aprobadas, con expresión de los puestos que se encuentren vacantes el día primero del mes anterior a la citada fecha.

En el plazo de un mes, a partir de la entrega indicada en el párrafo anterior, cada Departamento Ministerial u Organismo, dará publicidad a las relaciones de puestos de trabajo de su ámbito y al listado de ocupación de los puestos que figuran en la misma. Previamente a la citada publicidad, los Departamentos u Organismos harán entrega de la misma información a la correspondiente Subcomisión Delegada.

En el plazo de quince días, a partir de la publicidad, los trabajadores podrán solicitar ante el responsable de personal correspondiente la subsanación de los errores que puedan existir respecto de los datos publicados. Los errores existentes serán objeto de corrección por los procedimientos administrativos establecidos.

Artículo 10. Certificados de servicios.

Los órganos de la Administración, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado y datos que consten en la RPT, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia que venga exigida por las convocatorias de concursos.

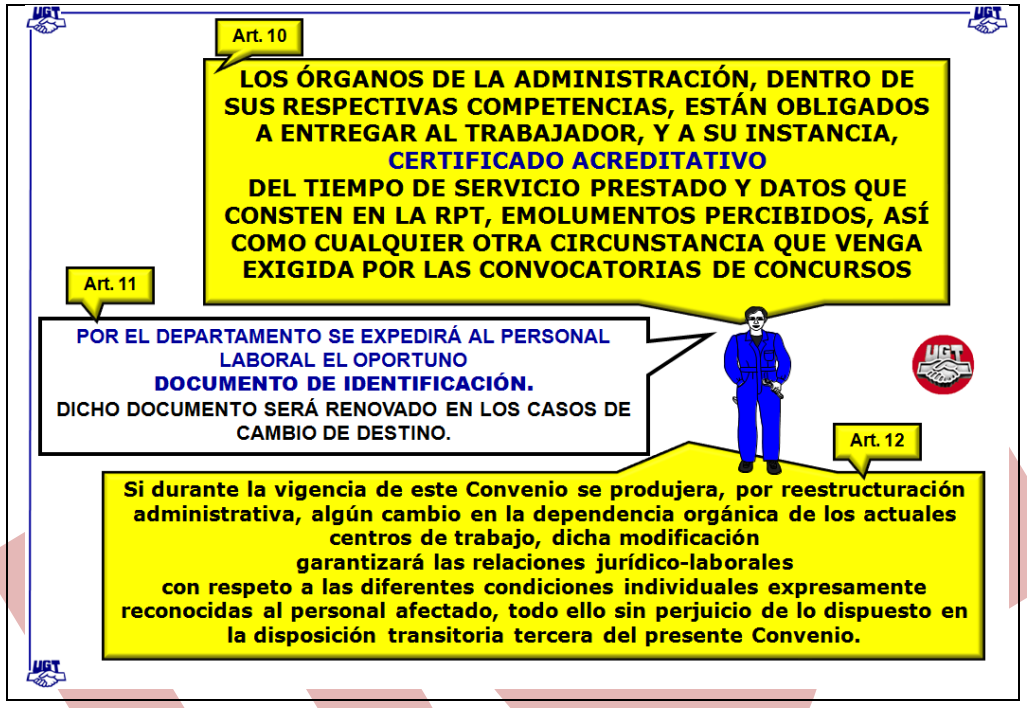
Artículo 11. Documento de identificación.

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

Artículo 12. Reestructuraciones administrativas.

Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al

personal afectado, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.



Artículo 13. Planes de ordenación de recursos humanos.

1. Cuando la situación o características particulares de un área o ámbito de los incluidos en este Convenio así lo exija, la Administración, previa negociación en la Subcomisión Delegada, podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para un ámbito determinado**.**

Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

2. Estos planes podrán contener las siguientes previsiones y medidas, sin perjuicio de lo establecido con carácter general en los capítulos V y VI del presente Convenio:

a. Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
b. Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
c. Procedimientos de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V.
d. Cursos de formación y capacitación.
e. Concursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
f. Medidas específicas de promoción interna.
g. Prestación de servicios a tiempo parcial.
h. Incorporación de recursos humanos adicionales, que habrán de integrarse, en su caso, en las ofertas de empleo público.
i. Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes.

CAPÍTULO IV.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14. **Sistema de clasificación.** [4]

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías, y/o especialidades, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las

---

4

NOTA:

Estatuto de los Trabajadores:
*(**Nota**: art. 22, en su redacción dada por Ley 3/2012):*

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de **grupos profesionales**.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y **se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas**. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

*(**Nota**: se incluye a continuación la Disp. Adic. 9ª de la Ley 3/2012):*

Disposición adicional novena. Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional.

En el plazo de **un año** los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por esta Ley.

tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y 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 las relaciones de puestos de trabajo según lo establecido en el párrafo segundo del punto 1 del artículo 9 y conforme a las reglas de movilidad previstas en el Capítulo V del presente Convenio.

Sólo se podrá modificar el grupo profesional, área funcional y especialidad de un trabajador a través de los procesos previstos en este Convenio Colectivo.

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. En el Anexo I se recogen las categorías profesionales de este Convenio según la pertenencia a los distintos grupos profesionales y áreas funcionales y en el Anexo II las definiciones de las categorías profesionales.

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL — Art. 14

- **GRUPOS PROFESIONALES** → AGRUPAN UNITARIAMENTE LAS APTITUDES PROFESIONALES, LAS TITULACIONES Y EL CONTENIDO GENERAL DE LA PRESTACIÓN LABORAL QUE SE CORRESPONDE CON LAS MISMAS.
- **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 LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.
- **CATEGORÍAS PROFESIONALES** → SE DEFINEN POR SU PERTENENCIA A UN GRUPO PROFESIONAL Y ÁREA FUNCIONAL, Y RECOGERÁ DE MANERA NO EXHAUSTIVA, LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE LAS MISMAS, DE ACUERDO CON LA ORGANIZACIÓN Y ORDENACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO.
- **¿¿??ESPECIALIDADES**

Sólo se podrá modificar el grupo profesional, área funcional y especialidad de un trabajador a través de los procesos previstos en este Convenio Colectivo.

Art. 15

FACTORES QUE SE VALORAN PARA LA PERTENENCIA A UN GRUPO PROFESIONAL

- CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA
- INICIATIVA
- AUTONOMÍA
- RESPONSABILIDAD
- MANDO
- COMPLEJIDAD

a. Conocimientos y experiencia: 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: se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
c. Autonomía: se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones.
d. Responsabilidad: se tendrán 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 tendrá 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 tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 15. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

- Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá 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 tendrá 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 tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán 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 tendrá 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 tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

- GRUPOS PROFESIONALES
- ÁREAS FUNCIONALES
- CATEGORÍAS PROFESIONALES
- ESPECIALIDADES

Art. 16

TITULACIÓN	GRUPO
DOCTOR, LICENCIADO, INGENIERO, ARQUITECTO O EQUIVALENTE	1
DIPLOMADO UNIVERSITARIO, INTENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO TÉCNICO O EQUIVALENTE	2
BACHILLERATO, BUP, F.P. DE TÉCNICO SUPERIOR O TÉCNICO ESPECIALISTA O EQUIVALENTE	3
GRADUADO EN E.S.O.,E.G.B., F.P. DE TÉCNICO O TÉCNICO AUXILIAR O EQUIVALENTE	4
EDUCACIÓN PRIMARIA, CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD O ACREDITACIÓN DE LOS AÑOS CURSADOS Y CALIFICACIONES OBTENIDAS EN LA E.S.O.	5

TITULACIÓN	GRUPO
DOCTOR, LICENCIADO, INGENIERO, ARQUITECTO O EQUIVALENTE	1
DIPLOMADO UNIVERSITARIO, INTENIERO TÉCNICO, ARQUITECTO TÉCNICO O EQUIVALENTE	2
BACHILLERATO, BUP, F.P. DE TÉCNICO SUPERIOR O TÉCNICO ESPECIALISTA O EQUIVALENTE	3
GRADUADO EN E.S.O.,E.G.B., F.P. DE TÉCNICO O TÉCNICO AUXILIAR O EQUIVALENTE	4
EDUCACIÓN PRIMARIA, CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD O ACREDITACIÓN DE LOS AÑOS CURSADOS Y CALIFICACIONES OBTENIDAS EN LA E.S.O.	5

Disp. Adicional 16ª

A LOS ÚNICOS EFECTOS DE ACCESO A EMPLEOS EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO ÚNICO Y DE PROMOCIÓN EN ELLOS SE CONSIDERAN EQUIVALENTES LOS TÍTULOS ACADÉMICOS OFICIALES DE GRADUADO ESCOLAR Y EL CERTIFICADO DE ESTUDIOS PRIMARIOS EXPEDIDO CON ANTERIORIDAD A LA FINALIZACIÓN DEL AÑO ACADÉMICO 1975-76

IGUALMENTE, Y A LOS MISMOS EFECTOS, SE CONSIDERA EQUIVALENTE AL TÍTULO ACADÉMICO DE BACHILLERATO LA SUPERACIÓN DE LAS PRUEBAS DE ACCESO A LA UNIVERSIDAD PARA MAYORES DE 25 AÑOS

Artículo 16. **Grupos profesionales.**

1. 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 o 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 o 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 y 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.
  Normalmente actuarán 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 y pueden tener 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 4:
  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 y 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 sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.
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, o equivalentes.

- Grupo profesional 5:
  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.
  Así mismo, incluirá 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.

Anexo I

GRUPOS, ÁREAS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPOS	ÁREAS FUNCIONALES			
	1 Gestión y Servicios Comunes	2 Técnica y Profesional	3 Actividades Específicas	
1	Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes	Titulado Superior de Actividades Técnicas y Profesionales	Titulado superior de Actividades Específicas	**Categorías No Encuadradas en Grupos Profesionales:** Primer Bailarín. Bailarín Solista. Bailarín Cuerpo de Baile. Maestro de Baile. Profesor de Baile. Cantaor. Guitarrista/Instrumentista. Repetidor.
2	Titulado Medio de Gestión y Servicios Comunes	Titulado Medio de Actividades Técnicas y Profesionales	Titulado Medio de Actividades Específicas	
3	Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales	Técnico Superior de Actividades Específicas	
4	Oficial de Gestión y Servicios Comunes	Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales	Oficial de Actividades Específicas	
5	Ayudante de Gestión y Servicios Comunes	Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales	Ayudante de Actividades Específicas	

Artículo 17. **Áreas funcionales.**

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

2. Las áreas funcionales que se establecen, son las siguientes:

1. Gestión y Servicios Comunes.
2. Técnica y Profesional.
3. Actividades Especificas.

3. En el Anexo III se determinan las actividades comprendidas en las distintas áreas funcionales.

Artículo 18. **Especialidades.**

1. En los puestos de trabajo de los grupos profesionales 3 y 4 que, por razón de sus singulares características y requerimientos de formación especializada o destreza práctica, se considere necesario se asignará una especialidad. Con carácter general, en el área funcional 2 (Técnica y Profesional) todas las categorías encuadradas en los grupos profesionales 3 y 4, tendrán asignadas especialidades. En el resto de áreas la asignación de especialidades tendrá carácter excepcional, sin perjuicio de la exigencia de posesión de titulación cuando ésta sea habilitante para el ejercicio de la profesión.

Dicha asignación se realizará en concordancia con las titulaciones de los ciclos formativos de la Formación Profesional correspondientes a las tareas de dichos puestos.

A estos efectos, entre las titulaciones se considerarán válidas aquellos títulos que, conforme a la legislación vigente, hayan sido homologados a los correspondientes títulos de formación profesional y en virtud de tal homologación habiliten para el ejercicio de las competencias profesionales del correspondiente ciclo de formación profesional.

Podrán asignarse especialidades que no tengan correspondencia con las titulaciones de Formación Profesional Reglada cuando figuren recogidas en el Anexo IV, dónde se indica el contenido formativo y, en su caso, el perfil profesional de dichas especialidades.

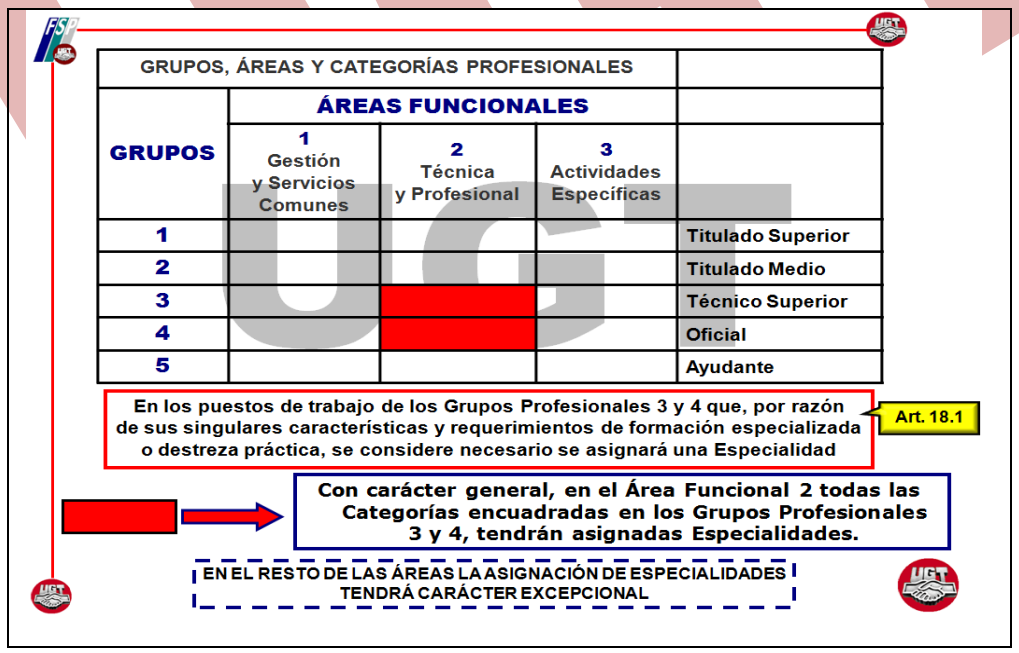
No podrán asignarse a los puestos de trabajo especialidades que no estén previstas en los correspondientes ciclos de formación profesional o en el Anexo IV, sin perjuicio, en este último caso, de las modificaciones que se acuerden en el citado Anexo por la CIVEA**.**

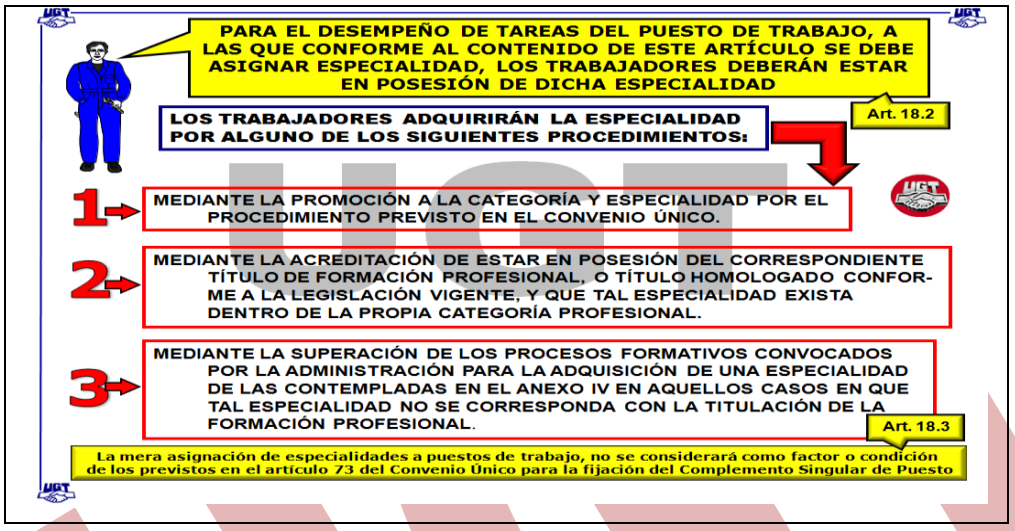
2. Para el desempeño de tareas del puesto de trabajo, a las que conforme al contenido de este artículo se debe asignar especialidad, los trabajadores deberán estar en posesión de dicha especialidad.

Los trabajadores adquirirán la especialidad por alguno de los siguientes procedimientos:

1.- Mediante la promoción a la categoría y especialidad por el procedimiento previsto en el Convenio Único.
2.- Mediante la acreditación de estar en posesión del correspondiente título de formación profesional, o título homologado conforme a la legislación vigente, y que tal especialidad exista dentro de la propia categoría profesional.
3.- Mediante la superación de los procesos formativos convocados por la Administración para la adquisición de una especialidad de las contempladas en el Anexo IV en aquellos casos en que tal especialidad no se corresponda con una titulación de la formación profesional. La configuración de los cursos tendrá carácter homogéneo, dentro de cada especialidad, para todo el ámbito del Convenio Único y serán homologados por el Ministerio de Administraciones Públicas. De los contenidos, duración y demás características de los cursos se dará cuenta a la CIVEA.

4. La mera asignación de especialidades a puestos de trabajo, no se considerará como factor o condición de los previstos en el artículo 73 del Convenio Único para la fijación del Complemento Singular de Puesto.

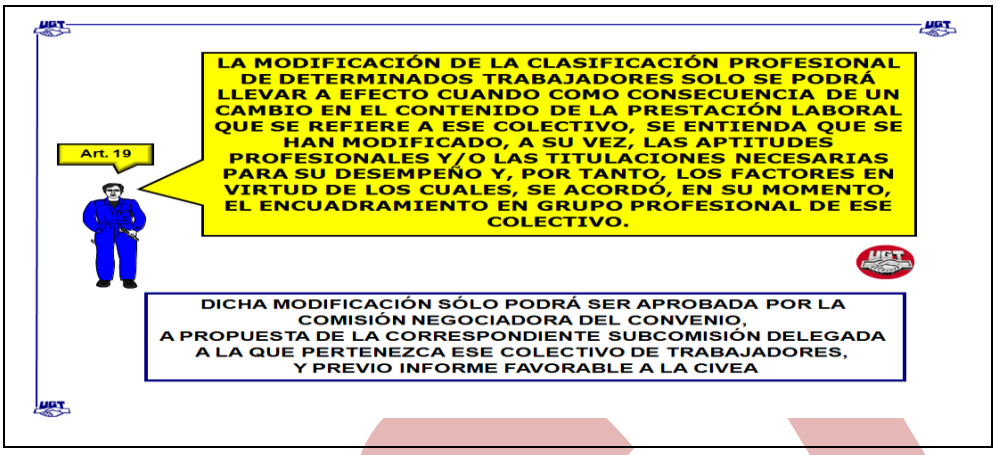


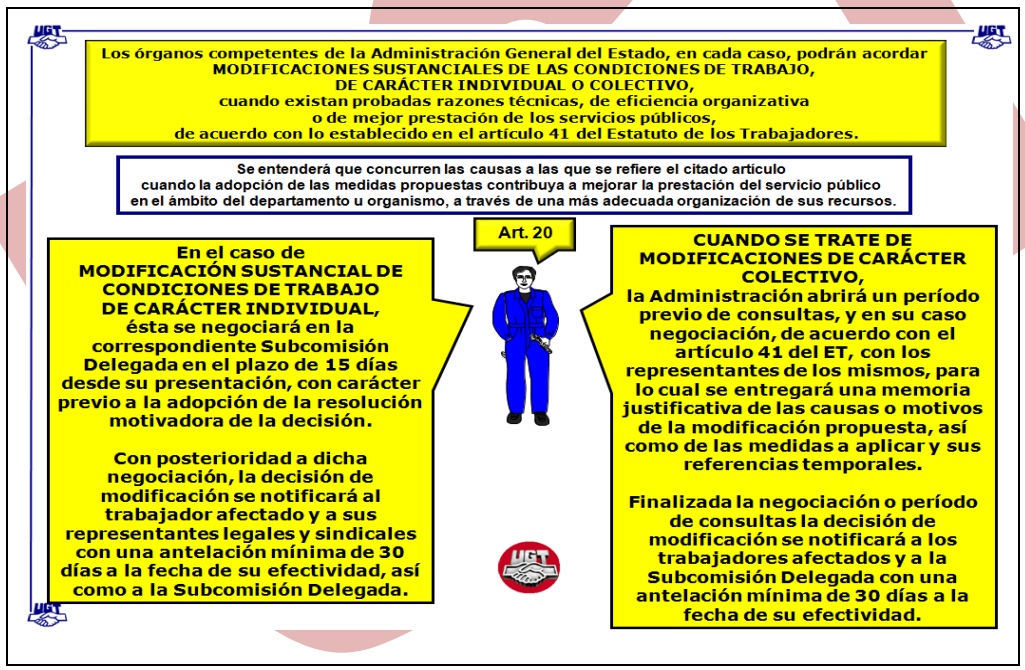


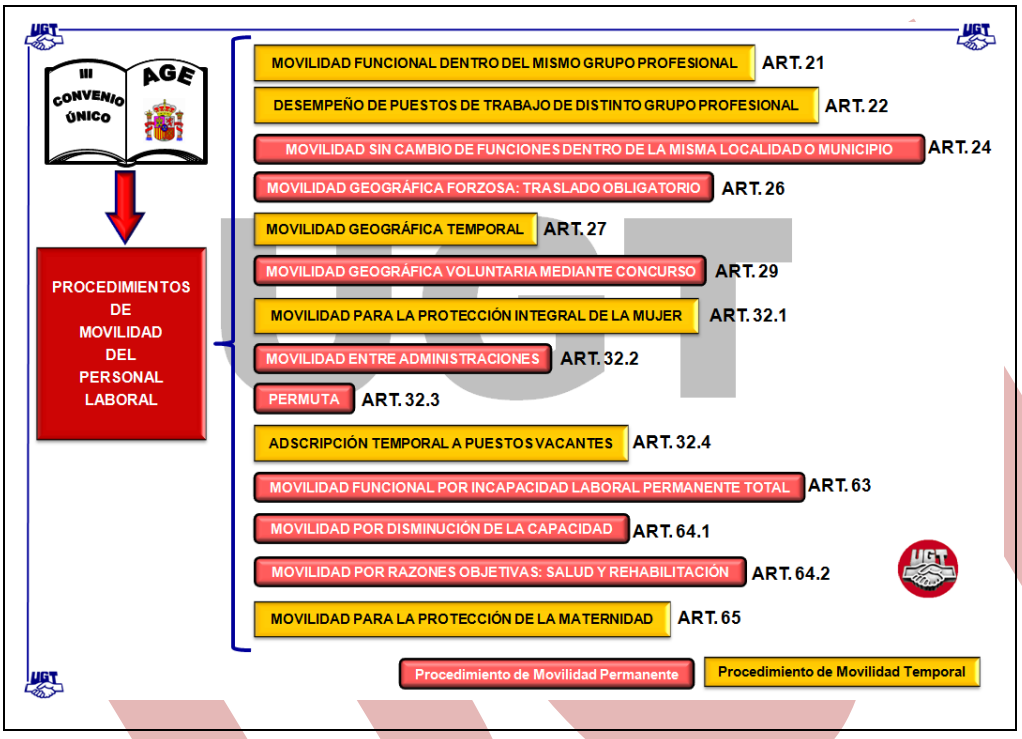
Artículo 19. Modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos de trabajadores.

La modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos de trabajadores sólo se podrá llevar a efecto cuando, como consecuencia de un cambio en el contenido de la prestación laboral que se requiere a ese colectivo, se entienda que se han modificado, a su vez, las aptitudes profesionales y/o las titulaciones necesarias para su desempeño y, por tanto, los factores en virtud de los cuales se acordó, en su momento, el encuadramiento en grupo profesional de ese colectivo.

Dicha modificación sólo podrá ser aprobada por la Comisión Negociadora del Convenio, a propuesta de la correspondiente Subcomisión Delegada a la que pertenezca ese colectivo de trabajadores y previo informe favorable de la CIVEA


Art. 19
LA MODIFICACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE DETERMINADOS TRABAJADORES SOLO SE PODRÁ LLEVAR A EFECTO CUANDO COMO CONSECUENCIA DE UN CAMBIO EN EL CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN LABORAL QUE SE REFIERE A ESE COLECTIVO, SE ENTIENDA QUE SE HAN MODIFICADO, A SU VEZ, LAS APTITUDES PROFESIONALES Y/O LAS TITULACIONES NECESARIAS PARA SU DESEMPEÑO Y, POR TANTO, LOS FACTORES EN VIRTUD DE LOS CUALES, SE ACORDÓ, EN SU MOMENTO, EL ENCUADRAMIENTO EN GRUPO PROFESIONAL DE ESE COLECTIVO.
DICHA MODIFICACIÓN SÓLO PODRÁ SER APROBADA POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO, A PROPUESTA DE LA CORRESPONDIENTE SUBCOMISIÓN DELEGADA A LA QUE PERTENEZCA ESE COLECTIVO DE TRABAJADORES, Y PREVIO INFORME FAVORABLE A LA CIVEA


Los órganos competentes de la Administración General del Estado, en cada caso, 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.
Se entenderá que concurren las causas a las que se refiere el citado artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la prestación del servicio público en el ámbito del departamento u organismo, a través de una más adecuada organización de sus recursos.
Art. 20
En el caso de MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER INDIVIDUAL, ésta se negociará en la correspondiente Subcomisión Delegada en el plazo de 15 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 30 días a la fecha de su efectividad, así como a la Subcomisión Delegada.
CUANDO SE TRATE DE MODIFICACIONES DE CARÁCTER COLECTIVO, la Administración abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el artículo 41 del ET, 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.
Finalizada la negociación o período de consultas la decisión de modificación se notificará a los trabajadores afectados y a la Subcomisión Delegada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.


III CONVENIO ÚNICO
AGE
PROCEDIMIENTOS DE MOVILIDAD DEL PERSONAL LABORAL
MOVILIDAD FUNCIONAL DENTRO DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL ART. 21
DESEMPEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL ART. 22
MOVILIDAD SIN CAMBIO DE FUNCIONES DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD O MUNICIPIO ART. 24
MOVILIDAD GEOGRÁFICA FORZOSA: TRASLADO OBLIGATORIO ART. 26
MOVILIDAD GEOGRÁFICA TEMPORAL ART. 27
MOVILIDAD GEOGRÁFICA VOLUNTARIA MEDIANTE CONCURSO ART. 29
MOVILIDAD PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER ART. 32.1
MOVILIDAD ENTRE ADMINISTRACIONES ART. 32.2
PERMUTA ART. 32.3
ADSCRIPCIÓN TEMPORAL A PUESTOS VACANTES ART. 32.4
MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE TOTAL ART. 63
MOVILIDAD POR DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD ART. 64.1
MOVILIDAD POR RAZONES OBJETIVAS: SALUD Y REHABILITACIÓN ART. 64.2
MOVILIDAD PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD ART. 65
Procedimiento de Movilidad Permanente
Procedimiento de Movilidad Temporal

CAPÍTULO V.
MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 20. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. [5]

Los órganos competentes de la Administración General del Estado, en cada caso, 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.

Se entenderá que concurren las causas a las que se refiere el citado artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la prestación del servicio público en el ámbito del departamento u organismo, a través de una más adecuada organización de sus recursos.

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la correspondiente Subcomisión Delegada 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, así como a la Subcomisión Delegada.

5

NOTA:

Estatuto de los Trabajadores:
*(**Nota**: artículo 41, en su redacción dada por Ley 3/2012):*
Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Cuando se trate de modificaciones de carácter colectivo, la Administración 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. Finalizada la negociación o período de consultas la decisión de modificación se notificará a los trabajadores afectados y a la Subcomisión Delegada con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 21. Movilidad funcional.

1. Los órganos competentes de la Administración General del Estado podrán acordar motivadamente 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:

1º. Comunicación motivada a la Subcomisión Delegada.
2º. Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados, entre los que se deberá estimar la voluntariedad del trabajador.
3º. 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.

4. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado mediante movilidad funcional por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años**,** se procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el Capítulo VI.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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 22. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional.

GTI

1. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa y para una mejor prestación de los servicios públicos la Administración podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior 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.

GTI

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 a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

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

En el supuesto de atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior, éste se encomendará preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior no podrá ser superior a ocho meses de duración en el plazo de dos años, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones**,** la Administración procederá a su cobertura 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 Administración deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores y a la Subcomisión Delegada.

Artículo 23. Otros supuestos de movilidad.

La movilidad por incapacidad laboral, por disminución de capacidad, por razones objetivas**,** para la protección integral de la mujer, y para protección a la maternidad queda regulada en los artículos 32, 63, 64 y 65 del presente Convenio.

Artículo 24. Movilidad sin cambio de funciones.

La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como la unidad productiva con organización especifica, dentro del ámbito de la misma localidad o municipio, 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

reconocida conforme a lo dispuesto en el artículo 73 de este Convenio. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

Artículo 25. Movilidad geográfica.

La movilidad de un trabajador a un municipio distinto de aquél 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.
c. Otras formas de movilidad según lo previsto en este Convenio.

Artículo 26. **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 correspondiente Subcomisión Delegada 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. Finalizada la negociación o período de consultas la decisión de traslado será comunicada a los trabajadores afectados y a la Subcomisión Delegada 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 10.942,73 €, incrementada en un 20 % 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 Administración se facilite medio de transporte:

De 20 a 35 kilómetros: 1.641,40 €
Más de 35 kilómetros: 2.553,28 €

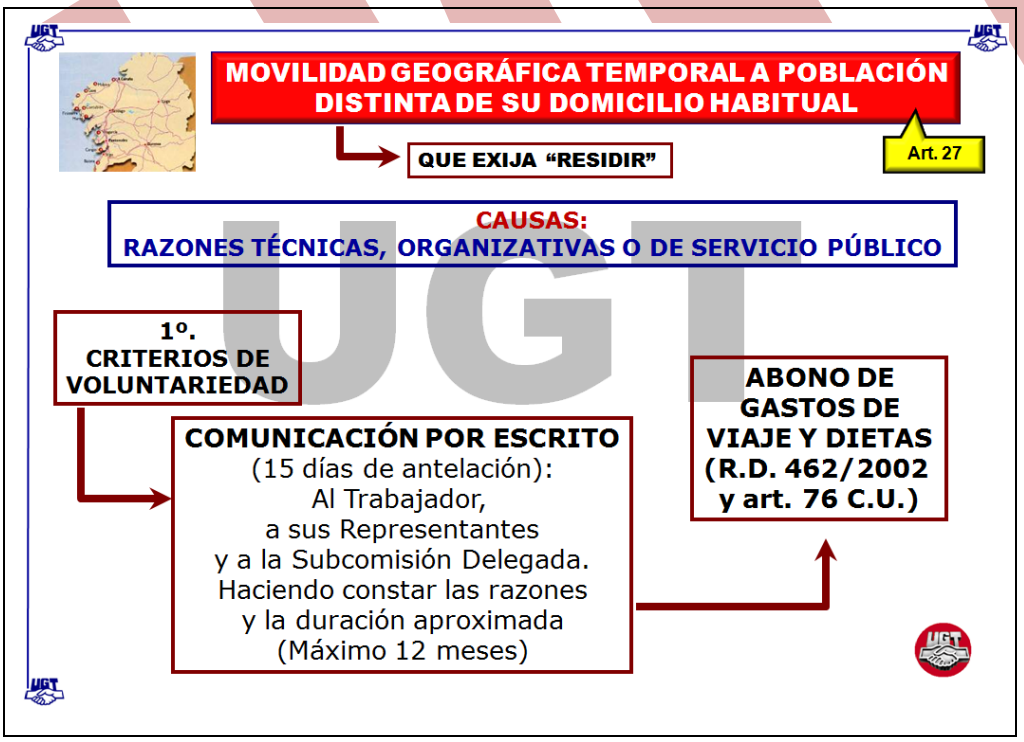
4. Los trabajadores que hubiesen sido afectados por un traslado obligatorio tendrán preferencia, por una sola vez, y siempre que haya transcurrido un año desde el traslado, en los términos que se establezca en el respectivo baremo, para ocupar las vacantes de necesaria provisión de su grupo profesional y área funcional que se produzcan en la localidad de origen, provincia o isla.

Artículo 27. Movilidad geográfica temporal.

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

2. Se deberá comunicar por escrito al trabajador, a sus representantes y a la Subcomisión Delegada, 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 viajes y dietas, según lo establecido por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y artículo 76 del presente Convenio.



CAPÍTULO VI
SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

EL INGRESO EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO SE PRODUCIRÁ ATENDIENDO A LOS GRUPOS DE CLASIFICACIÓN EN QUE ESTÁ ENCUADRADO EL PERSONAL LABORAL Y LOS NIVELES DE TITULACIÓN ACADÉMICA REQUERIDAS EN LOS MISMOS:

Art. 28

- GRUPO 1
- GRUPO 2
- GRUPO 3
- GRUPO 4
- GRUPO 5

Disposición Adicional 16ª:
A los únicos efectos de acceso a empleos en el ámbito del Convenio Único y de promoción en ellos se consideran equivalentes los títulos académicos oficiales de Graduado Escolar y el certificado de estudios primarios expedido con anterioridad a la finalización del año académico 1975-76.
Igualmente, y a los mismos efectos, se considera equivalente al título académico de Bachillerato la superación de las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

Ver: Artículo 16

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, QUE PODRÁN DESARROLLARSE DE MANERA SUCESIVA O SIMULTÁNEA:

Art. 28.2

SISTEMAS DE PROVISIÓN DE VACANTES

- REINGRESO Art. 57
- TRASLADO Art. 29
- PROMOCIÓN PROFESIONAL Art. 30
- INGRESO LIBRE Art. 31
- OTRAS FORMAS DE MOVILIDAD Art. 32

LOS SISTEMAS DE PROVISIÓN PREVISTOS EN ESTE AR., SERÁN INTERDEPARTAMENTALES Y TENDERÁN A ARMONIZAR LAS EXPECTATIVAS DE PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON LAS NECESIDADES ORGANIZATIVAS DE LA ADMINISTRACIÓN.

Art. 28.3

LAS VACANTES A CUBRIR SE OFERTARÁN EN PRIMER LUGAR Y POR UNA SOLA VEZ 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 PREVISTO EN EL MISMO.

CAPÍTULO VI.
SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN.

Artículo 28. Principios generales

1. El ingreso en el ámbito del Convenio se producirá atendiendo a los grupos de clasificación en que está encuadrado el personal laboral, y los niveles de titulación académica requeridos en los mismos:

Grupo 1: Título de Doctor, Licenciado y equivalente.
Grupo 2: Título de Diplomado y equivalente.
Grupo 3: Título de Bachiller, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Técnico Superior y equivalente.
Grupo 4: Formación Profesional de Técnico, Educación Secundaria Obligatoria y equivalentes.
Grupo 5: Certificado de Escolaridad y equivalente.

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, que podrán desarrollarse de manera sucesiva o simultánea:

- Reingreso.
- Traslado.
- Promoción profesional.
- Ingreso libre.
- Otras formas de movilidad previstas en el presente Convenio.

3. Los sistemas de provisión previstos en este artículo, serán interdepartamentales y tenderán a armonizar las expectativas de promoción de los trabajadores con las necesidades organizativas de la Administración.

Las vacantes a cubrir se ofertarán en primer lugar y por una sola vez 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 previsto en el mismo.

GTI **4.** El personal laboral que cambie de puesto de trabajo, por cualquiera de los mecanismos previstos en este Convenio, tendrá derecho, durante el plazo de incorporación, a la totalidad de las retribuciones, que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual. GTI

En el caso de que el término de dicho plazo se produzca dentro del mismo mes en que se efectuó el cese, las citadas retribuciones se harán efectivas por la Dependencia que diligencie dicho cese y, por mensualidad completa y de acuerdo con la situación y derechos del trabajador referidos al primer día hábil del mes en que se produce el cese. Si, por el contrario, dicho término recayera en mes distinto al del cese, las retribuciones del primer mes se harán efectivas

de la forma indicada, y las del segundo se abonarán por la Dependencia correspondiente al puesto de trabajo al que accede, asimismo por mensualidad completa y en la cuantía correspondiente al puesto al que se ha incorporado.

No obstante lo indicado anteriormente, se llevará a cabo la liquidación por días en los siguientes supuestos:

a) En el mes de ingreso en el primer destino, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución.
b) En el mes de iniciación de licencia sin derecho a retribución.
c) En el mes en que se cese en el servicio activo.

5. La determinación de las vacantes que se oferten en cada uno de los procesos de provisión previstos en este artículo, se realizará de acuerdo con las competencias y criterios relativos a la organización del trabajo recogidos en el artículo 8 del presente convenio.

Traslados:

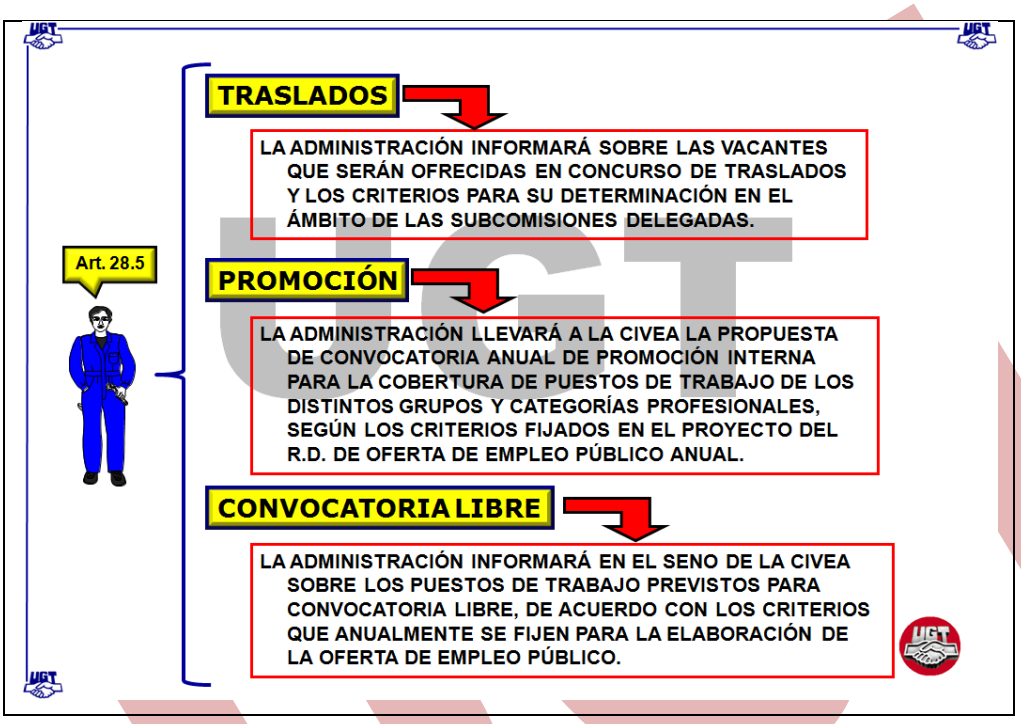
La administración informará sobre las vacantes que serán ofrecidas en concurso de traslados y los criterios para su determinación en el ámbito de las Subcomisiones Delegadas.

Promoción:

Con el fin de proceder a la ordenación de los efectivos de personal laboral existentes, dar satisfacción a las necesidades de la organización y fomentar la promoción profesional de su personal, la Administración llevará a la CIVEA la propuesta de convocatoria anual de promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo de los distintos grupos y categorías profesionales, según los criterios fijados en el proyecto de Real Decreto de Oferta de Empleo Público anual.

Convocatoria Libre:

La Administración informará en el seno de la CIVEA sobre los puestos de trabajo previstos para convocatoria libre, de acuerdo con los criterios que anualmente se fijen para la elaboración de la Oferta de Empleo Público.



Artículo 29. Traslados

1.- Los puestos de trabajo vacantes, de necesaria provisión, existentes en el ámbito del Departamento u Organismo Público dependiente o vinculado al mismo serán ofrecidos en concurso de traslados, pudiendo participar todos los trabajadores fijos que se encuentren en activo o en excedencia voluntaria, siempre que el puesto de trabajo de destino corresponda a su grupo profesional o a uno inmediatamente inferior e igual régimen de contratación, salvo en lo previsto en el punto 2 de este artículo, y cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria.

Estos concursos de carácter interdepartamental serán abiertos y permanentes, en los términos que se negocie en la CIVEA, se resolverán en el primer semestre de cada año y se gestionaran por los Departamento Ministeriales en los que estén ubicados los puestos convocados, debiendo publicarse a través de los medios telemáticos de los Ministerios respectivos y del MAP, sin perjuicio de la correspondiente reseña que se remitirá al Boletín Oficial del Estado para su publicación.

GTI **2.-** En estos concursos podrán participar los trabajadores fijos contratados a tiempo parcial, así como los trabajadores fijos-discontinuos, que hayan prestado servicios como tales durante tres años como mínimo en el ámbito de este GTI

Convenio, que tendrán derecho a ocupar las vacantes a tiempo completo de necesaria cobertura del mismo grupo profesional, área funcional y, en su caso, especialidad o titulación, que no sean adjudicadas al personal fijo a tiempo completo. La adjudicación de las nuevas plazas implicará la novación modificativa de los contratos de trabajo que se convertirán en contratos a tiempo completo.

3.- Méritos baremables: Los baremos para la adjudicación de los puestos de trabajo serán fijados en la respectiva convocatoria, no pudiendo superar los méritos profesionales el 60%, los méritos académicos relacionados con el puesto a cubrir el 30%, la antigüedad en la Administración General del Estado el 30%. El trabajador que hubiese sido afectado por un traslado obligatorio, tendrá como mínimo un 50% de la puntuación total que se establezca en las bases de la convocatoria para la suma de los méritos académicos, profesionales y de antigüedad, salvo que en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos correspondiente se disponga otra cosa. Este porcentaje se adicionará, por una sola vez, 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.

En el supuesto de estar interesados en las vacantes que se anuncien en un determinado concurso para un mismo municipio dos trabajadores que reúnan los requisitos exigidos, podrán condicionar sus peticiones por razones de convivencia familiar al hecho de que ambos obtengan destino en ese concurso en el mismo municipio.

Las bases de cada convocatoria establecerán una puntuación que, como máximo, podrá alcanzar la que se determine en las mismas para la antigüedad para los siguientes casos:

a) El destino previo del cónyuge o pareja de hecho acreditada que tenga la condición de empleado público de carácter fijo de cualquier Administración, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, siempre que se acceda desde municipio distinto.
b) El cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, hasta que el hijo cumpla doce años, siempre que se acredite por los interesados fehacientemente que el puesto que se solicita permite una mejor atención del menor.
c) El cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde un municipio distinto, y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar. La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.

4.- Indemnizaciones y plazos de incorporación: Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza definitivamente salvo que, antes de la finalización del plazo de incorporación, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

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.

Dicho plazo de incorporación empezará a contarse a partir del día siguiente al del cese, que deberá producirse en el plazo de tres días hábiles siguientes a la publicación de la Resolución del concurso en el Boletín Oficial del Estado.

Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de incorporación deberá computarse desde dicha publicación.

Por necesidades del servicio la Administración podrá suspender el traslado por un tiempo máximo de tres meses. En todo caso, estos períodos computarán a efectos de contabilizar los 2 años de permanencia en el nuevo destino necesarios para poder volver a concursar.

El cómputo de los plazos de cese e incorporación se iniciará cuando finalicen los permisos o licencias que hayan sido concedidos a los interesados o cuando se produzca el alta médica en caso de que el trabajador se encuentre de baja por incapacidad temporal.

En el supuesto de optar a un grupo profesional inferior, las retribuciones pasarán a ser las del grupo profesional al que se accede, dando lugar a la novación modificativa del contrato de trabajo.

5. Con carácter excepcional y de acuerdo con la planificación global de recursos humanos, se podrán convocar, previo acuerdo de la CIVEA, 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.

CONCURSO DE TRASLADOS

INTERDEPARTAMENTAL

LOS PUESTOS VACANTES DE NECESARIA PROVISIÓN EXISTENTES EN EL ÁMBITO DEL DEPARTAMENTO U ORGANISMO PÚBLICO, SERÁN OFRECIDOS EN CONCURSO DE TRASLADOS

ESTOS CONCURSOS DE CARÁCTER INTERDEPARTAMENTAL SERÁN ABIERTOS Y PERMANENTES, EN LOS TÉRMINOS QUE SE NEGOCIE EN LA CIVEA, SE RESOLVERÁN EN EL PRIMER SEMESTRE DE CADA AÑO Y SE GESTIONARAN POR LOS DEPARTAMENTO MINISTERIALES EN LOS QUE ESTÉN UBICADOS LOS PUESTOS CONVOCADOS, DEBIENDO PUBLICARSE A TRAVÉS DE LOS MEDIOS TELEMÁTICOS DE LOS MINISTERIOS RESPECTIVOS Y DEL MAP, SIN PERJUICIO DE LA CORRESPONDIENTE RESEÑA QUE SE REMITIRÁ AL BOE PARA SU PUBLICACIÓN.

Art. 29.1

PODRÁN PARTICIPAR:

TODOS LOS TRABAJADORES FIJOS EN ACTIVO O EN EXCEDENCIA VOLUNTARIA, SIEMPRE QUE EL PUESTO DE TRABAJO DE DESTINO CORRESPONDA A SU GRUPO PROFESIONAL O A UNO INMEDIATAMENTE INFERIOR E IGUAL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN, SALVO EN LO PREVISTO EN EL PUNTO 2 DE ESTE ARTÍCULO, Y CUMPLAN LOS REQUISITOS O APTITUDES PROFESIONALES EXIGIDOS EN LA CONVOCATORIA.

PODRÁN PARTICIPAR LOS TRABAJADORES FIJOS CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL, ASÍ COMO LOS TRABAJADORES FIJOS-DISCONTINUOS, QUE HAYAN PRESTADO SERVICIOS COMO TALES DURANTE 3 AÑOS COMO MÍNIMO EN EL ÁMBITO DE ESTE CONVENIO, QUE TENDRÁN DERECHO A OCUPAR LAS VACANTES A TIEMPO COMPLETO DE NECESARIA COBERTURA DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL, ÁREA FUNCIONAL Y, EN SU CASO, ESPECIALIDAD O TITULACIÓN, QUE NO SEAN ADJUDICADAS AL PERSONAL FIJO A TIEMPO COMPLETO.

Art. 29.2

LA ADJUDICACIÓN DE LAS NUEVAS PLAZAS IMPLICARÁ LA NOVACIÓN MODIFICATIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO QUE SE CONVERTIRÁN EN CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO.

CONCURSO DE TRASLADOS

BAREMOS

Art. 29.3

Fijados en la respectiva convocatoria.

- **Méritos profesionales: máximo 60%.**
- **Méritos académicos: máximo 30%.**
- **Antigüedad en la Admón. del Estado: máximo 30%.**
- **Personal afectado por un Traslado Obligatorio: mínimo 50% de méritos (salvo que en el P.O.R.H. se disponga otra cosa). (Este % se adiciona a los obtenidos en la valoración de los méritos anteriores).**
- **Empate: la convocatoria dispondrá su resolución, pudiéndose contemplar circunstancias personales y familiares.**

No darán lugar a Indemnización alguna.
Tienen carácter voluntario.
No son renunciables, una vez adjudicada la plaza definitivamente.
Plazo de Incorporación:
- **3 días hábiles: si no implica cambio de residencia del trabajador.**
- **1 mes: si comporta cambio de residencia del trabajador o reingreso al Servicio Activo.**

Obligación de permanecer 2 años (mínimo) en el nuevo destino antes de volver a Concursar.
Si pasa a Grupo Inferior: las retribuciones pasan a ser las del Grupo a que se accede.

Artículo 30.- Convocatorias de Ingreso y promoción.

1. En el segundo semestre del año, la Administración efectuará las convocatorias que corresponda que incluirán simultáneamente, plazas destinadas a su provisión por el procedimiento de la promoción interna y plazas para el acceso libre. La convocatoria y resolución de las mismas corresponderá a la Dirección General de la Función Pública, encomendando la gestión a los distintos Departamentos Ministeriales.

Las convocatorias de ingreso libre y de promoción incluirán el número de plazas autorizadas en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público de cada año, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 28.5 de este convenio.

GTI **2.** En los procesos de promoción podrán participar todos los trabajadores fijos con la misma modalidad contractual, 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. GTI

La CIVEA autorizará de forma excepcional, para puestos del área funcional de actividades específicas, la promoción interna de los trabajadores del siguiente grupo profesional inferior.

Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, podrán promocionar en este turno al grupo profesional inmediatamente superior, sin necesidad de tener la titulación exigida, siempre que cuenten con la titulación exigida en el grupo profesional desde el que acceden. Se exceptúan los puestos de trabajo 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. También se permitirá la participación en los procesos de promoción interna del grupo 5 al 4 a los trabajadores fijos que sin la exigencia de titulación requerida, hayan cumplido más de 10 años de antigüedad en el puesto.

3. Las vacantes no provistas por el turno de promoción interna se acumularán a las del turno libre.

5. Se reservará, como mínimo, un 5 por 100 de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con discapacidad.

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**.**

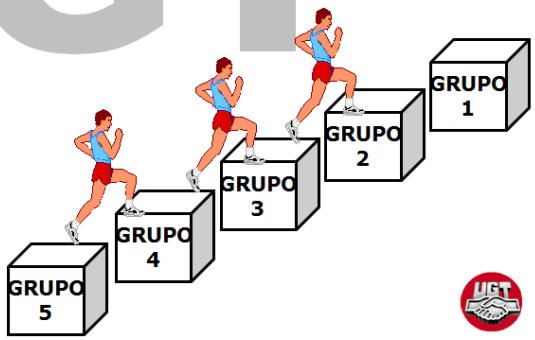
CONVOCATORIAS DE INGRESO Y PROMOCIÓN

Art. 30

EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO, LA ADMINISTRACIÓN EFECTUARÁ LAS CONVOCATORIAS QUE CORRESPONDA QUE INCLUIRÁN SIMULTÁNEAMENTE, PLAZAS DESTINADAS A SU PROVISIÓN POR EL PROCEDIMIENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y PLAZAS PARA EL ACCESO LIBRE.

LA CONVOCATORIA Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS CORRESPONDERÁ A LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA ENCOMENDANDO LA GESTIÓN A LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS MINISTERIALES

LAS CONVOCATORIAS DE INGRESO LIBRE Y DE PROMOCIÓN INCLUIRÁN EL Nº DE PLAZAS AUTORIZADAS EN EL RD DE OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE CADA AÑO, DE ACUERDO CON EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 28.5 DE ESTE CONVENIO



CONVOCATORIAS DE PROMOCIÓN

Art. 30.2

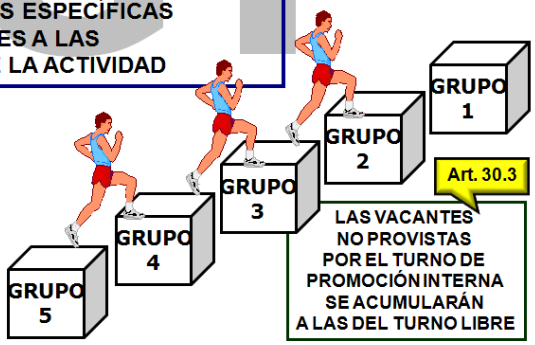
PODRÁN PARTICIPAR TODOS LOS TRABAJADORES FIJOS CON LA MISMA MODALIDAD CONTRACTUAL, DEL GRUPO PROFESIONAL INMEDIATAMENTE INFERIOR, SIEMPRE QUE LLEVEN 2 AÑOS DE SERVICIOS EFECTIVOS EN DICHO GRUPO PROFESIONAL Y, CUMPLAN LOS REQUISITOS DE TITULACIÓN Y CUALIFICACIÓN EXIGIDOS, PUDIÉNDOSE ESTABLECER LA NECESARIA SUPERACIÓN DE PRUEBAS ESPECÍFICAS CORRESPONDIENTES A LAS FUNCIONES PROPIAS DE LA ACTIVIDAD

Art. 30.4

SE RESERVARÁ, COMO MÍNIMO, UN 5 POR CIENTO DE LAS VACANTES CONVOCADAS PARA ASPIRANTES QUE TENGAN CONDICIÓN LEGAL DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

Art. 30.2

LA CIVEA AUTORIZARÁ DE FORMA EXCEPCIONAL, PARA PUESTOS DEL ÁREA FUNCIONAL DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS, LA PROMOCIÓN INTERNA DE LOS TRABAJADORES DEL SIGUIENTE GRUPO PROFESIONAL INFERIOR.



Art. 30.3

LAS VACANTES NO PROVISTAS POR EL TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA SE ACUMULARÁN A LAS DEL TURNO LIBRE

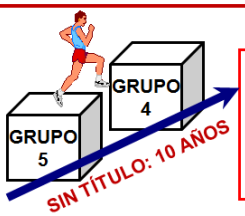
CONVOCATORIAS DE PROMOCIÓN

Art. 30.2

REQUISITOS DE TITULACIÓN PARA LA PROMOCIÓN

LOS TRABAJADORES FIJOS, CON 4 AÑOS DE PERMANENCIA EN EL MISMO GRUPO PROFESIONAL, PODRÁN PROMOCIONAR EN ESTE TURNO AL GRUPO PROFESIONAL INMEDIATAMENTE SUPERIOR, SIN NECESIDAD DE TENER LA TITULACIÓN EXIGIDA, SIEMPRE QUE CUENTEN CON LA TITULACIÓN EXIGIDA EN EL GRUPO PROFESIONAL DESDE EL QUE ACCEDEN.

SE EXCEPTÚAN LOS PUESTOS DE TRABAJO 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.



TAMBIÉN SE PERMITIRÁ LA PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA DEL GRUPO 5 AL 4 A LOS TRABAJADORES FIJOS QUE SIN LA EXIGENCIA DE TITULACIÓN REQUERIDA, HAYAN CUMPLIDO MÁS DE 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO.

SISTEMAS SELECTIVOS

Art. 31

SISTEMAS SELECTIVOS

PRINCIPIOS: Igualdad, Mérito, Capacidad, Publicidad

- OPOSICIÓN
- CONCURSO
- CONCURSO-OPOSICIÓN → ES PRECISO SUPERAR LA OPOSICIÓN PARA ENTRAR EN LA FASE DE CONCURSO

SE UTILIZARÁ EN AQUELLOS PROCESOS SELECTIVOS EN LOS QUE SE CONSIDERE QUE LA EXPERIENCIA LABORAL ES UN ELEMENTO SUSTANCIAL PARA ESTABLECER LA IDONEIDAD Y CAPACIDAD DE LOS CANDIDATOS EN RELACIÓN CON EL FUTURO DESEMPEÑO.

SE VALORARÁN LOS MÉRITOS PROFESIONALES, LOS MÉRITOS ACADÉMICOS Y, ATENDIENDO A LA NATURALEZA DEL PROCESO SELECTIVO, LA ANTIGÜEDAD RECONOCIDA EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO ÚNICO.

LA OPOSICIÓN INCORPORARÁ EN TODO CASO UNA PRUEBA PRÁCTICA, SEA ESCRITA O DE CUALQUIER OTRO TIPO, QUE PERMITA VALORAR LAS CAPACIDADES DEL CANDIDATO PARA DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES DEL PUESTO OBJETO DE PROVISIÓN.

Artículo 31. Sistemas selectivos.

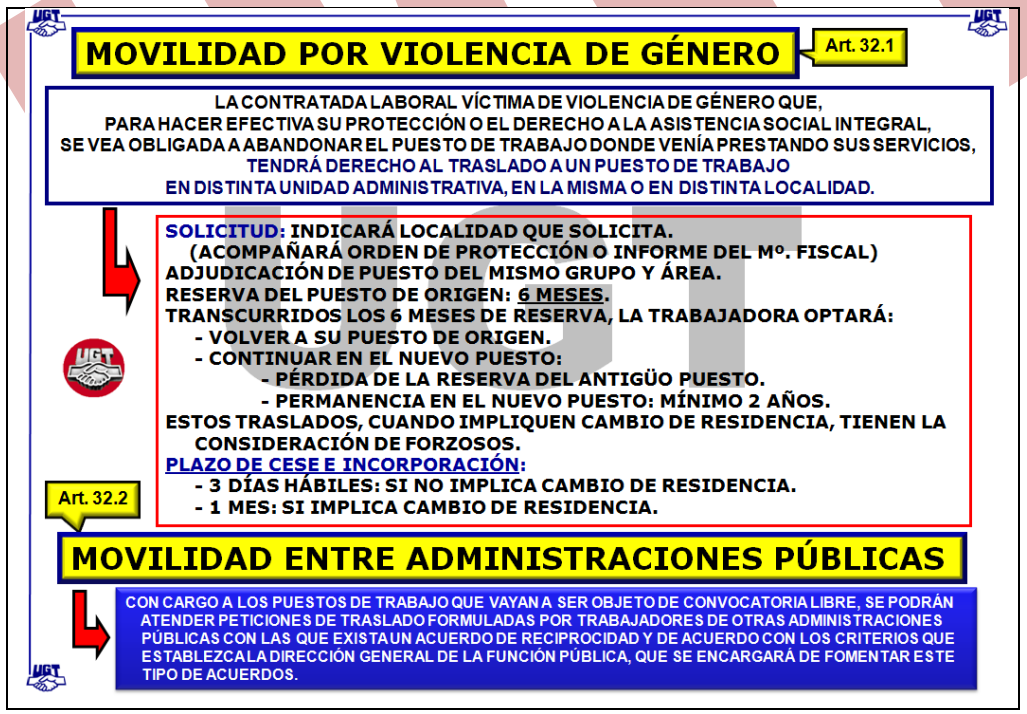
Los sistemas selectivos serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

En el concurso se valorarán los méritos profesionales, los méritos académicos y, atendiendo a la naturaleza del proceso selectivo, la antigüedad reconocida en el ámbito del Convenio Único.

La oposición incorporará en todo caso una prueba práctica, sea escrita o de cualquier otro tipo, que permita valorar las capacidades del candidato para desempeñar las funciones del puesto objeto de provisión.

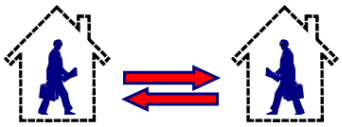
El concurso-oposición se utilizará en aquellos procesos selectivos en los que se considere que la experiencia laboral es un elemento sustancial para establecer la idoneidad y capacidad de los candidatos en relación con el futuro desempeño.

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



PERMUTA

Art. 32.3



LA ADMINISTRACIÓN PODRÁ AUTORIZAR LA PERMUTA QUE SE REALICE VOLUNTARIAMENTE ENTRE TRABAJADORES FIJOS EN ACTIVO DE CUALQUIER ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SIEMPRE QUE LOS PUESTOS DE TRABAJO SEAN EQUIVALENTES EN CUANTO A SU CLASIFICACIÓN Y RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN Y SE CUMPLAN LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LOS PÁRRAFOS SIGUIENTES:

- EN EL PLAZO DE 5 AÑOS A PARTIR DE LA CONCESIÓN DE UNA PERMUTA, NO PODRÁ AUTORIZARSE OTRA A CUALQUIERA DE LOS INTERESADOS.
- NO PODRÁ AUTORIZARSE LA PERMUTA CUANDO ALGUNO DE LOS TRABAJADORES LES FALTE MENOS DE 5 AÑOS PARA CUMPLIR LA EDAD DE JUBILACIÓN FORZOSA.
- SERÁN ANULADAS LAS PERMUTAS SI EN LOS 2 AÑOS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE TENDRÁN LUGAR SE PRODUCE LA JUBILACIÓN VOLUNTARIA DE ALGUNO DE LOS PERMUTANTES.
- PARA LA CONCESIÓN DE LAS PERMUTAS SE EXIGIRÁ INFORME PREVIO FAVORABLE DE LOS SERVICIOS U ORGANISMOS AFECTADOS Y DE LAS CORRESPONDIENTES SUBCOMISIONES DELEGADAS.
- LOS TRASLADOS POR PERMUTA NO DARÁN DERECHO A INDEMNIZACIÓN ALGUNA.

ADSCRIPCIÓN TEMPORAL A PUESTOS VACANTES

Art. 32.4

EN CASOS EXCEPCIONALES, POR NECESIDADES DEL SERVICIO Y PREVIO INFORME DE LAS SUBCOMISIONES DELEGADAS CORRESPONDIENTES, LA ADMINISTRACIÓN PODRÁ AUTORIZAR LA INCORPORACIÓN TEMPORAL DE SUS TRABAJADORES A PUESTOS DE TRABAJO VACANTES DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL, ÁREA FUNCIONAL Y, TITULACIÓN O ESPECIALIDAD, EN SU CASO, SIEMPRE QUE REÚNAN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS PARA SU DESEMPEÑO EN LAS RPTs.

LOS PUESTOS DE TRABAJO ASÍ CUBIERTOS DEBERÁN SER OBJETO DE PROVISIÓN, EN LA PRIMERA CONVOCATORIA, MEDIANTE ALGUNO DE LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL CAPÍTULO VI DEL CONVENIO, SIN QUE EL TIEMPO TRASCURRIDO EN ESTA SITUACIÓN PUEDA SER VALORADO PARA LA ADJUDICACIÓN DEL MISMO.

ESTOS TRASLADOS QUE, EN TODO CASO, SERÁN DE CARÁCTER VOLUNTARIO TENDRÁN UNA DURACIÓN MÁXIMA DE 1 AÑO, PRORROGABLE POR OTRO Y NO DARÁN DERECHO A LAS INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN LOS ARTÍCULOS 26 Y 27 PARA LOS SUPUESTOS DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

EL TRABAJADOR EN ESTA SITUACIÓN TENDRÁ DERECHO A LAS RETRIBUCIONES CORRESPONDIENTES AL PUESTO QUE EFECTIVAMENTE DESEMPEÑE

Artículo 32. Otras formas de movilidad.

1. Movilidad de la contratada laboral víctima de violencia de género.

La contratada laboral víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad administrativa, en la misma o en distinta localidad.

En la solicitud se indicará la localidad o localidades a las que se solicita el traslado, debiendo ir acompañada de copia de la Orden de Protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el Órgano competente adjudicará un puesto de trabajo del mismo Grupo Profesional y Área Funcional, dotado presupuestariamente. La contratada laboral deberá cumplir los requisitos previstos en la Relación de Puestos de Trabajo, sin perjuicio de la reserva del puesto de origen durante un período de seis meses prevista legalmente.

Terminado este período la trabajadora podrá optar entre el regreso al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, cesará la mencionada obligación de reserva de puesto, debiendo permanecer en el nuevo puesto de trabajo un período mínimo de dos años, salvo en el caso de que la trabajadora se vea obligada abandonar el puesto de trabajo por ser víctima de nuevo de violencia de género y así se acredite según lo señalado en el párrafo segundo de este apartado o si así se requiere para recibir la asistencia social integral. Estos traslados, cuando impliquen cambio de residencia, tendrán la consideración de forzosos.

El cese en el puesto de origen y la incorporación en el nuevo puesto de trabajo deberá producirse en el plazo de tres días hábiles si no implica cambio de residencia de la trabajadora, o de un mes si comporta cambio de residencia.

GTI

2. Movilidad entre Administraciones Públicas.

GTI

Con cargo a los puestos de trabajo que vayan a ser objeto de convocatoria libre**,** se podrán atender peticiones de traslado formuladas por trabajadores de otras Administraciones Públicas con las que exista un acuerdo de reciprocidad y de acuerdo con los criterios que establezca la Dirección General de la Función Pública, que se encargará de fomentar este tipo de acuerdos.

3. Permuta

1. Sin perjuicio de los sistemas de movilidad y de provisión de vacantes, la Administración podrá autorizar la permuta que se realice voluntariamente entre trabajadores fijos en activo de cualquier Administración Pública siempre que los puestos de trabajo sean equivalentes en cuanto a su clasificación y régimen de contratación y se cumplan los requisitos señalados en los párrafos siguientes.
2. En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.
3. No podrá autorizarse la permuta cuando alguno de los trabajadores interesados les falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.
4. Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tengan lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.
5. Para la concesión de las permutas se exigirá informe previo favorable de los servicios u organismos afectados y de las correspondientes Subcomisiones Delegadas.
6. Los traslados por permuta no darán derecho a indemnización alguna.

GTI **4.- Adscripción temporal a puestos vacantes.** GTI

En casos excepcionales, por necesidades del servicio y previo informe de las Subcomisiones Delegadas correspondientes**,** la Administración podrá autorizar la incorporación temporal de sus trabajadores a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo profesional, área funcional y, titulación o especialidad, en su caso, siempre que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo. Los puestos de trabajo así cubiertos deberán ser objeto de provisión, en la primera convocatoria, mediante alguno de los procedimientos establecidos en el Capítulo VI del Convenio, sin que el tiempo trascurrido en esta situación pueda ser valorado para la adjudicación del mismo.

Estos traslados que, en todo caso, serán de carácter voluntario tendrán una duración máxima de un año, prorrogable por otro, y no darán derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 26 y 27 para los supuestos de movilidad geográfica.

GTI El trabajador en esta situación tendrá derecho a las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente desempeñe. GTI

Artículo 33. Convocatoria.

Los procesos de cobertura de vacantes se harán mediante convocatoria pública siguiendo, si los hubiere, los criterios generales fijados por la CIVEA. 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. Baremo en su caso.

Artículo 34. Órganos de selección.

1. Cada órgano de selección estará compuesto, como mínimo, por cuatro representantes de la Administración, uno de los cuales será Presidente y otro actuará de Secretario, y por tres de los trabajadores, respetando la autonomía de las partes y teniendo en cuenta a efectos de la designación de los trabajadores el ámbito territorial de la convocatoria.

Si la convocatoria para la que se constituye el Órgano de selección afecta a todo el ámbito del Convenio o a dos o más Departamentos, los representantes de los trabajadores serán designados por la Administración a propuesta de las Organizaciones sindicales presentes en la CIVEA, mientras que si afectara sólo al ámbito de una Subcomisión total o parcialmente, se designarán por la

Administración a propuesta de los sindicatos presentes en la Subcomisión. Estos miembros actuarán a título individual en el órgano de selección.

En los casos en que el Órgano convocante entienda que, por la complejidad, o cantidad de plazas convocadas es necesario un número superior de miembros del Órgano de selección, deberá informar sobre esta variación a la CIVEA o a los sindicatos presentes en la Subcomisión, en función del ámbito a que se refiere el párrafo anterior, garantizándose que el número de representantes de la Administración sea 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.

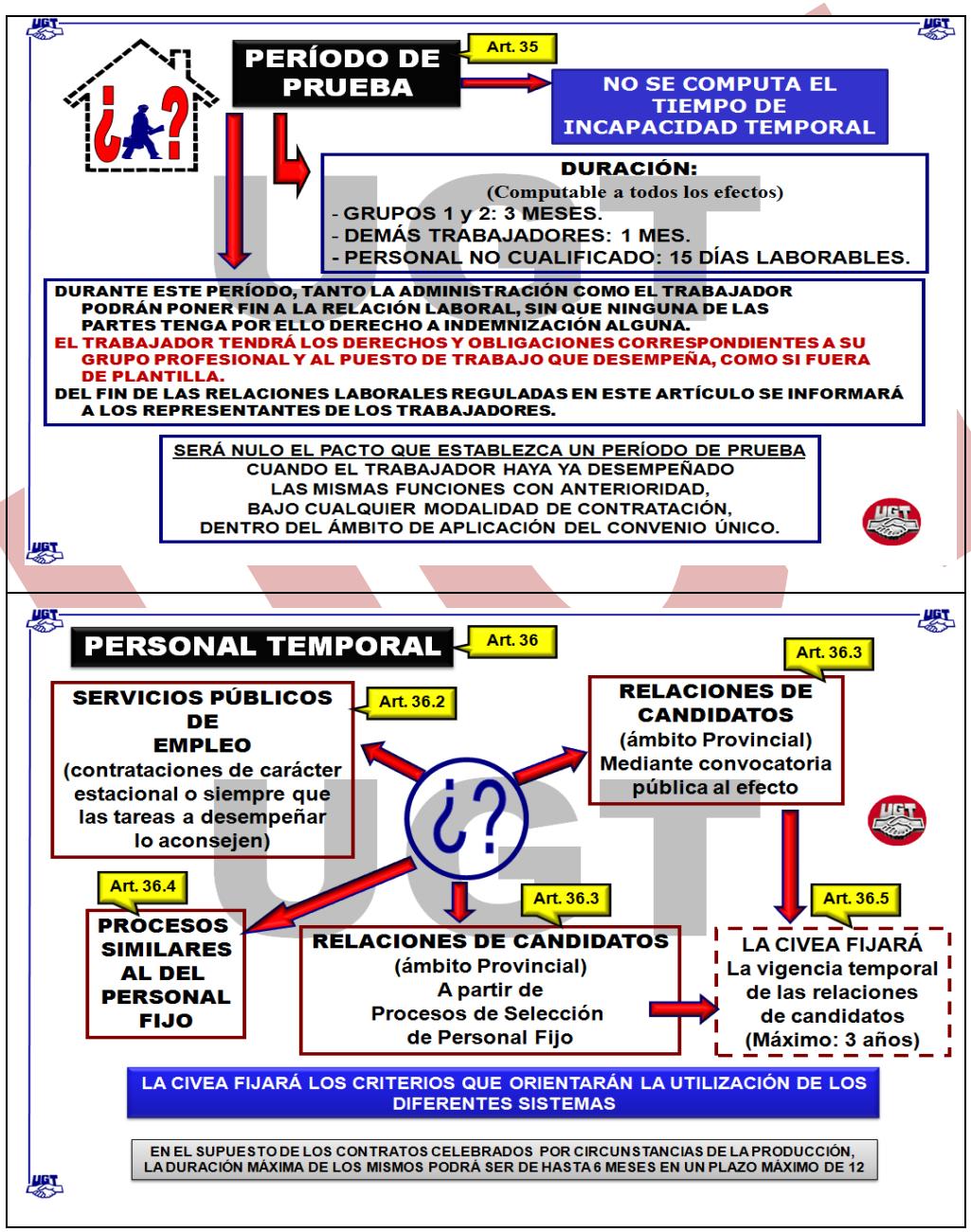
Artículo 35. Período de prueba.

GTI **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. GTI

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 Administración 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 desempeña, 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 36. 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 el carácter de las tareas a desempeñar. En el supuesto de los contratos celebrados por circunstancias de la producción, la duración máxima de los mismos podrá ser de hasta 6 meses en un plazo máximo de 12, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre.

2. Los sistemas selectivos para el personal temporal habrán de graduarse en su utilización en función de la duración del contrato.

Así, se recurrirá a los Servicios Públicos de Empleo para las contrataciones previsibles por su carácter estacional y siempre que las características de las tareas a desempeñar así lo aconsejen. Corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo, a través de su responsable provincial, la preselección de candidatos de entre los demandantes de empleo registrados en la provincia, o en ámbito superior siempre que sea conveniente, de acuerdo con los perfiles definidos por el órgano convocante, entre los que se incluirán los requisitos de titulación y/o conocimientos definidos en el Capítulo IV. La preselección deberá ajustarse a los requisitos de la solicitud e incorporar, al menos, tres candidatos por plaza. El órgano de selección realizará la selección final que culminará y la propuesta de contratación al órgano convocante. En ningún caso el número de contratos que se formalicen podrá exceder el número de plazas convocadas.

3. Podrán también establecerse relaciones de candidatos, de estructura provincial y aprobadas por la Dirección General de la Función Pública, para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo del ámbito del Convenio y de idéntica o similar categoría a aquella que se pretende seleccionar, bien mediante convocatoria pública al efecto. En este último supuesto, se podrán realizar para aquellas categorías en las que se produzca un nivel significativamente elevado de contrataciones, con informe favorable de la Dirección General de la Función Pública para garantizar la homogeneidad de las mismas.

La contratación a través de este procedimiento se realizará por el orden de prelación establecido en función de la puntuación obtenida en el proceso de selección, preferentemente dentro de la misma provincia. Los criterios generales de funcionamiento interno de las relaciones de candidatos serán negociados en la Subcomisión Delegada correspondiente.

4. Igualmente podrán utilizarse los procesos selectivos previstos para el personal laboral de carácter fijo, procediendo a una simplificación del procedimiento que posibilite una cobertura más ágil de las necesidades, sin que, en ningún caso pueda reducirse el plazo de 10 días para presentar reclamaciones, en cuyo caso se permitirá a los aspirantes la participación condicionada hasta que recaiga resolución definitiva sobre la reclamación. Además, la publicidad de la convocatoria deberá producirse en el ámbito

territorial más conveniente según la ubicación de la plaza y, al menos, en la Subdelegación de Gobierno así como el envío al responsable provincial del servicio público de empleo para su difusión.

5. En el seno de la CIVEA 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 eventual sustitución de trabajadores temporales que, habiendo sido seleccionados de acuerdo con los procedimientos anteriores, causen baja, podrá realizarse a partir de los siguientes candidatos resultantes del proceso selectivo utilizado.

7. Los órganos de selección para los procesos previstos en los apartados 2 y 4, y para convocatorias públicas previstas en el apartado 3, deberán designarse para cada oferta de contratación y se constituirán, con carácter general, en el ámbito del Departamento u Organismo, sin perjuicio de los sectores con especificidad propia.

8. En los casos en que la dispersión de las plazas o la frecuencia de las contrataciones lo aconsejen, se podrá establecer un único órgano estable de selección, cuya composición se regirá por lo previsto en el artículo 34, pudiendo designar unidades periféricas de colaboración, integradas por un número impar de miembros no inferior a tres, uno de los cuales, se designará por la Administración a propuesta de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Único.

9. Los méritos a valorar y su grado de ponderación vendrán determinados en las bases de cada convocatoria y la eventual valoración de la experiencia previa será independiente del lugar de su adquisición.

10. 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 37. Jornada.

1. La duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientas cuarenta y siete horas anuales.

GTI

GTI

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. En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de jornada superior a la ordinaria, de hasta cuarenta horas semanales en computo anual.

En dichos supuestos los trabajadores tendrán derecho a percibir los complementos que correspondan.

4. En todo lo que no se contemple en este capítulo habrá de estarse a lo regulado, con carácter general para esta materia, en la Orden Ministerial de 15 de diciembre de 2005, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, así como la resolución de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

6 7

6

NOTA:

Ley 2/2012, de PGE para el año 2012. (BOE 30-6-2012)

Disposición Adicional Septuagésima primera. Jornada general del trabajo en el Sector Público.

Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público **no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual**.

A estos efectos conforman el Sector Público:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.

b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.

c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependientes del mismo, incluyendo aquellas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.

d) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la legislación de régimen local.

e) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 % por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.

f) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a e) del presente apartado sea superior al 50 %.

Asimismo, las jornadas especiales existentes o que se puedan establecer, experimentarán los cambios que fueran necesarios en su caso para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

En todo caso, las modificaciones de jornada que se lleven a efecto como consecuencia del establecimiento de esta medida, no supondrán incremento retributivo alguno.

Dos. Con esta misma fecha, queda suspendida la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes en los entes, organismos y entidades del Sector Público indicados en el apartado anterior, que contradigan lo previsto en este artículo.

Tres. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.7ª, 149.1.13ª y 149.1.18ª de la Constitución española.

7

NOTA:

Ver "*Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos*". (BOE 29-12-2012)

CÁLCULO DEL CÓMPUTO ANUAL DE HORAS DE TRABAJO (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas)

Cálculo realizado con los cambios efectuados en Vacaciones y Asuntos Propios por el RD-Ley 20/2012.

Período considerado: para el cálculo de horas anuales de referencia se ha utilizado un periodo de 28 años por ser esa cantidad el mínimo común múltiple de 4 (periodo de los años bisiestos) y de 7 (número de días de la semana). De ese modo en el periodo considerado, cada día del año (excepto el 29 de febrero en los años bisiestos) caerá 4 veces, en cada día de la semana (4 veces en lunes....., 4 veces en domingo).
En concreto el período considerado ha sido 2013-2040.
En ese periodo el nº de años bisiestos es de 7 y el de no bisiestos de 21.
Por lo tanto, el nº de días naturales en el período de referencia será de:

7 x 366 = 2.562
21 x 365 = 7.665
Total = 10.227

Cálculo del nº de días Festivos en el periodo considerado:

Días Festivos:	Nacionales y autonómicos	12
	Locales	2
	24 y 31 de diciembre	2
	Total:	**16**

Notas:
1. Los Festivos que caigan en sábado no se recuperan.
2. Los Festivos que caigan en domingo se recuperan por desplazamiento al Lunes más próximo o bien mediante la concesión de días adicionales de asuntos particulares.
3. De los 16 días Festivos hay que considerar que el jueves y viernes Santo no caerán nunca ni en sábado ni en domingo.
4. En el periodo considerado cada festivo cae 4 veces en sábado.

Cálculos:

Número teórico de festivos.....		16 x 28 = 448
Corrección de festivos que caen en sábado.....	.....	14 x 4 = - 56
Número real de Festivos en el periodo considerado		**= 392**

Vacaciones:
22 días hábiles anuales x 28 años = **616**

Nº de Sábados y Domingos en el periodo considerado (28 años):

Nº de sábados en el periodo considerado.....	365 x 4 = 1.460
Nº de domingos en el periodo considerado.....	365 x 4 = 1.460
Nº de veces que el 29 de febrero cae en sábado o domingo en el periodo.....	2
Total:	**2.922**

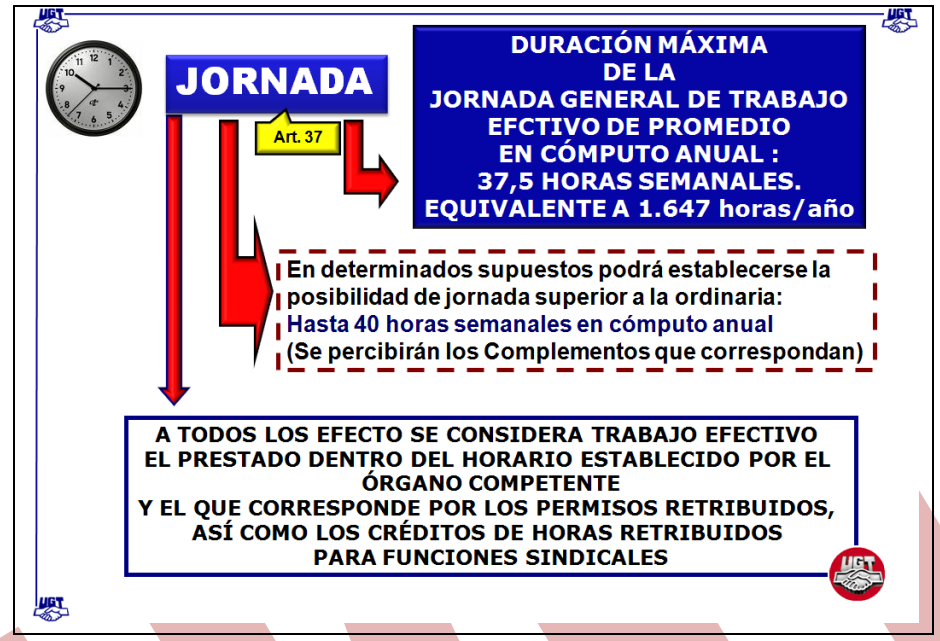
Nº de días por Asuntos Particulares:
3 días hábiles anuales x 28 años = **84**

Cálculo del nº de días laborables en el periodo considerado:

Nº de días del periodo considerado.....	10.227
Nº de días Festivos.....	- 392
Nº de días de Vacaciones.....	- 616
Nº de sábados y domingos.....	- 2.922
Nº de días por Asuntos Particulares.....	- 84
Total:	**6.213**

Cómputo de Horas Anuales:

$$\text{Horas Anuales} = \frac{\text{Nº de días laborables x 7,5}}{28} = \textbf{1.664 horas anuales}$$



Artículo 38. 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 por los departamentos y organismos afectados, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Resolución correspondiente de la Secretaría General para la Administración Pública. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año.

GTI

GTI

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

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 de los distintos Ministerios y organismos 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 % 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.

Igualmente se reconoce el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la Administración General del Estado, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

5. Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

CALENDARIO LABORAL

Art. 38

SE TENDERÁ A QUE ESTÉ APROBADO ANTES DEL 15 DE FEBRERO DE CADA AÑO

UN EJEMPLAR DEBERÁ SER EXPUESTO EN LUGAR VISIBLE DE CADA CENTRO DE TRABAJO

PODRÁN ESTABLECERSE JORNADAS Y HORARIOS ESPECIALES EN CASOS DE: TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO A TURNOS, CONDICIONES SINGULARES

VER DISP. Tª. 6ª.: Mantienen su vigencia todos los Regímenes de Jornadas y Horarios Especiales actualmente vigentes.

SI ES COMPATIBLE CON EL PUESTO Y LAS FUNCIONES DEL CENTRO: EL TRABAJADOR PODRÁ SOLICITAR JORNADA REDUCIDA CONTINUA E ININTERRUMPIDA, DE 5 HORAS DIARIAS: PERCIBIENDO EL 75 % DEL TOTAL DE SUS RETRIBUCIONES

Incompatible con Reducción de Jornada por Cuidado de familiar o Menor de 6 años (art. 37.5. del E.T.)

VUELTA A LA JORNADA NORMAL EN EL PLAZO MÁX. DE 1 MES DESDE QUE LO PIDA

PAUSA DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO
SI LA JORNADA DIARIA CONTINUADA ES DE AL MENOS 5 HORAS Y MEDIA, PAUSA DE 30 MINUTOS
(Computable como de trabajo efectivo)
JORNADAS DE TURNO DE NOCHE: 2 PAUSAS DE 20 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 desarrollen en horario de mañana, podrá efectuarse entre las 10 y las 12´30

Art. 39

Art. 40

JORNADA DE VERANO:

ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE, EN AQUELLOS CENTROS EN QUE LAS CIRCUNSTANCIAS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ASÍ LO PERMITAN, SE PODRÁ ESTABLECER UNA JORNADA INTENSIVA DE TRABAJO, DE UN MÍNIMO DE 6,30 HORAS CONTINUADAS DIARIAS
(Con una parte fija entre las 9 y las 14 horas)
LA REDUCCIÓN PRODUCIDA SE RECUPERARÁ EN CÓMPUTO ANUAL EN LA FORMA QUE ESTABLEZCA EL CALENDARIO LABORAL

Artículo 39. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo 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.

GTI

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 doce treinta horas.

GTI

Artículo 40. Jornada de verano.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, en aquellos centros en que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de un mínimo de seis treinta horas continuadas diarias, con una parte fija entre las nueve y las catorce horas. La reducción de jornada así producida se recuperará en cómputo anual, en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral.

Artículo 41. 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.

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

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 42. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

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

NOTA: Cuadro Resumen

<table>
<tr><td colspan="3"></td><td>La AGE abona un Complemento, hasta alcanzar las siguientes cuantías:</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Enfermedad Común o Accidente No Laboral</td><td colspan="2">Si genera Hospitalización o Intervención Quirúrgica. (*)</td><td>Complemento hasta alcanzar el 100% de las Retribuciones del mes anterior.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Si NO genera Hospitalización o Intervención Quirúrgica.</td><td>1º al 3º día.</td><td>Complemento hasta alcanzar el 50% de las Retribuciones (Básicas, Complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) del mes anterior.</td></tr>
<tr><td>Del 4º al 20º día.</td><td>Complemento hasta alcanzar el 75% de las Retribuciones (Básicas, Complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) del mes anterior.</td></tr>
<tr><td>A partir del 21º día.</td><td>Complemento hasta alcanzar el 100% de las Retribuciones (Básicas, Complementarias y, en su caso, prestación de hijo a cargo) del mes anterior.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional</td><td colspan="2">El día del Accidente.</td><td>Salario.</td></tr>
<tr><td colspan="2">A partir del día siguiente.</td><td>Complemento hasta alcanzar el 100% de las Retribuciones del mes anterior.</td></tr>
</table>

8 9

8

NOTA:

Real Decreto Ley 20/2012:

Disposición adicional decimoctava. Incapacidad temporal en la Administración del Estado.

Al personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado y organismos y entidades de ellas dependientes acogidos al Régimen General de la Seguridad Social se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

1.ª Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

La Administración del Estado determinará respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificado el complemento pueda alcanzar durante todo el periodo de duración de la incapacidad el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

2.ª Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.ª La presente disposición surtirá efectos en los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio transcurridos tres meses desde la entrada en vigor de esta norma.

9

INSTRUCCIÓN CONJUNTA de SEAP y SEPG de 15-10-2012. Apartado 3.1, 3º párrafo: "*En el caso de faltas de asistencia al trabajo, por causa de enfermedad o accidente sin que se haya emitido parte médico de baja, será de aplicación lo previsto en la normativa reguladora de la jornada y horario de trabajo aplicable en cada ámbito*."

INSTRUCCIÓN DE JORNADA Y HORARIOS DEL PERSONAL DE LA AGE (BOE 29-12-2012):

Artículo 3. Días de ausencia sin deducción de retribuciones

*El descuento en nómina regulado en el artículo anterior no será de aplicación a **4 días de ausencias a lo largo del año natural**, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a IT. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.*

Artículo 43. Absentismo.

La Administración General del Estado 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 Administración informará puntualmente a la CIVEA y, en su ámbito, a las Subcomisiones Delegadas.

En todo caso no se considerará absentismo laboral las situaciones contempladas en el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 44. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 37,5 horas semanales o, en su caso, las que excedan de la jornada contemplada en el artículo 37.3 del presente Convenio.

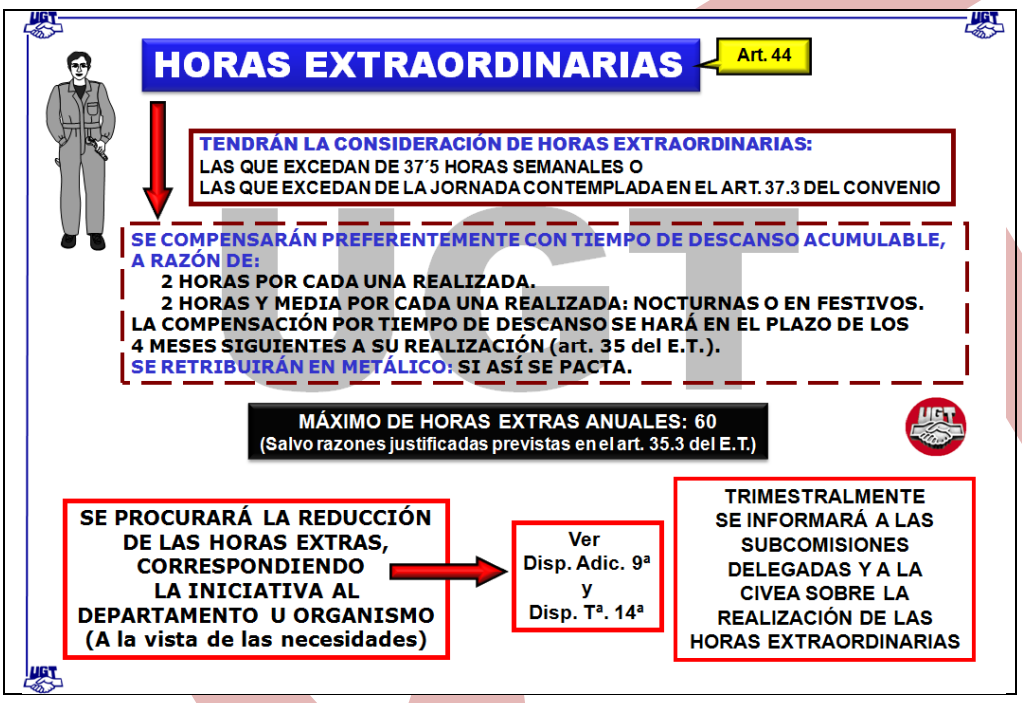
2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será de dos horas y media. Si así se pacta se retribuirán en metálico conforme a lo establecido en el artículo 73 del Convenio.

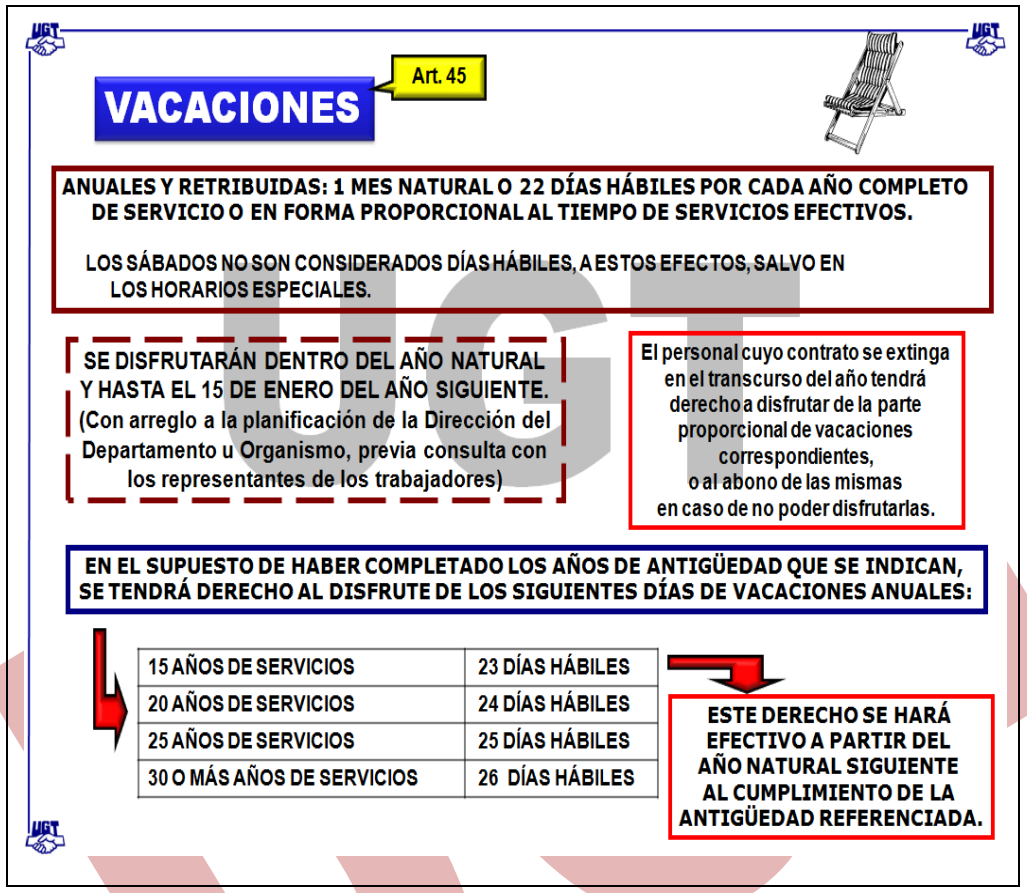
Caso de compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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. Trimestralmente se informará a las Subcomisiones Delegadas y a la CIVEA sobre la realización de las horas extraordinarias.





CAPÍTULO VIII.
VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 45. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o 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 departamento u organismo, 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.

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

Quince años de servicios	Veintitrés días hábiles
Veinte años de servicios	Veinticuatro días hábiles
Veinticinco años de servicios	Veinticinco días hábiles
Treinta o más años de servicios	Veintiséis días hábiles

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

10 11

10

NOTA:

Real Decreto Ley 20/2012:

Artículo 8. Modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y medidas sobre días adicionales.

2. Se modifica el artículo 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que queda redactado de la siguiente manera:
«*Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.*

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales."

3. *Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza*.

11

NOTA:

Instrucción de Jornada y Horarios (BOE 29-12-2012; modificada por BOE 24-12-2013):

9. Vacaciones y permisos

9.1 Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos los sábados se considerarán inhábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

9.2 En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

9.3 Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el punto 9.1 de esta instrucción, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

9.4 Al menos, la mitad de las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros períodos.

9.5 Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

9.6 Cuando se prevea el cierre de las instalaciones debido a la inactividad estacional de determinados servicios públicos, los períodos de disfrute de las vacaciones coincidirán en la franja temporal de cierre.

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, sin que computen ni interrumpan dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo de los cinco días de referencia, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada por cada Ministerio u Organismo. 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 argumentado. En aquellos casos en que por necesidades del servicio hayan quedado por disfrutar días de vacaciones en periodos inferiores a 5 días dentro del período citado, y con el fin de garantizar que los trabajadores tengan los días hábiles de vacaciones, que les corresponda, éstos podrán disfrutarse en función de las necesidades del servicio.

9.7 A lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta **4 días** por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores 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, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

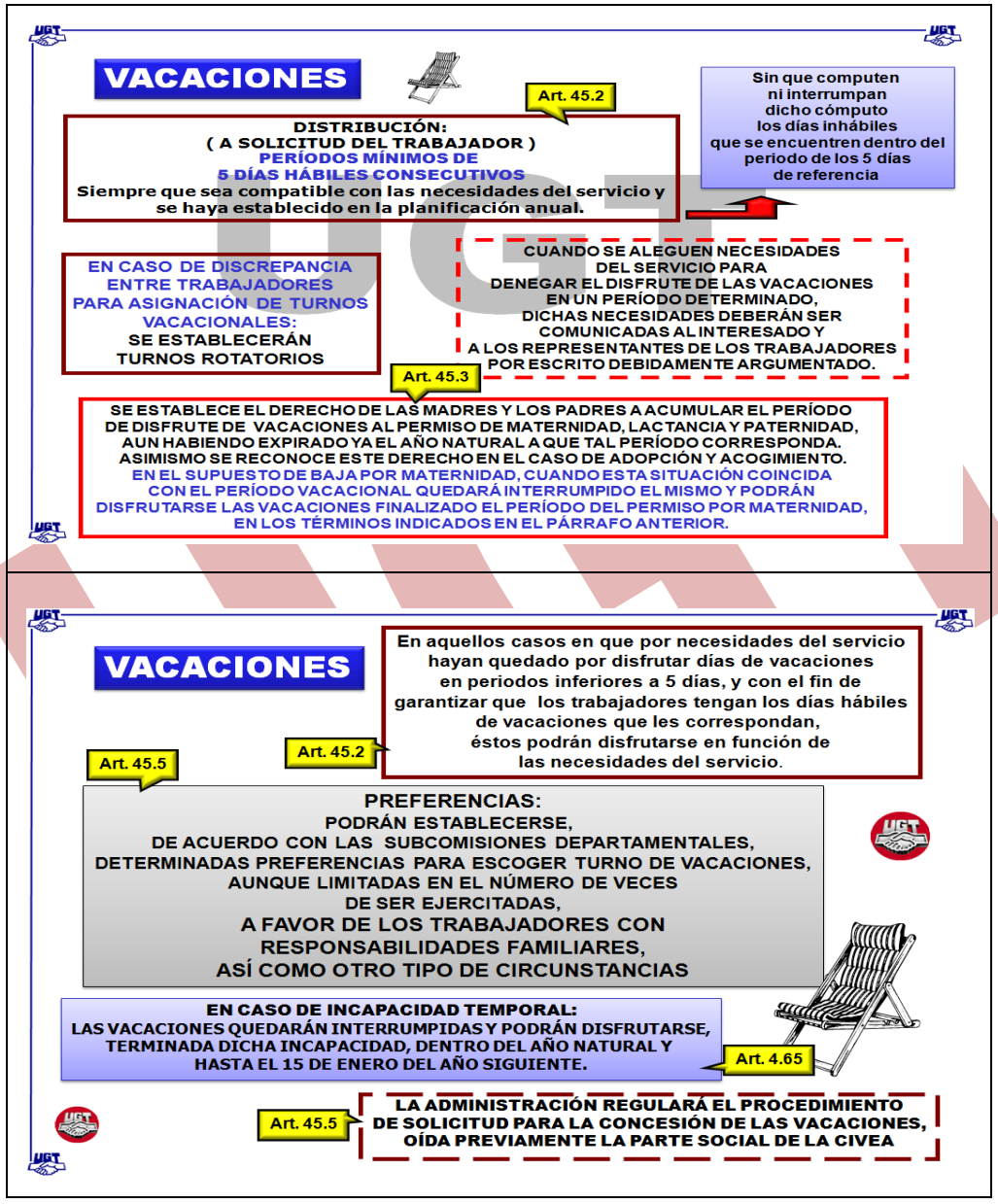
9.8 Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y todos aquellos contemplados en el apartado 1.2 de esta Resolución.

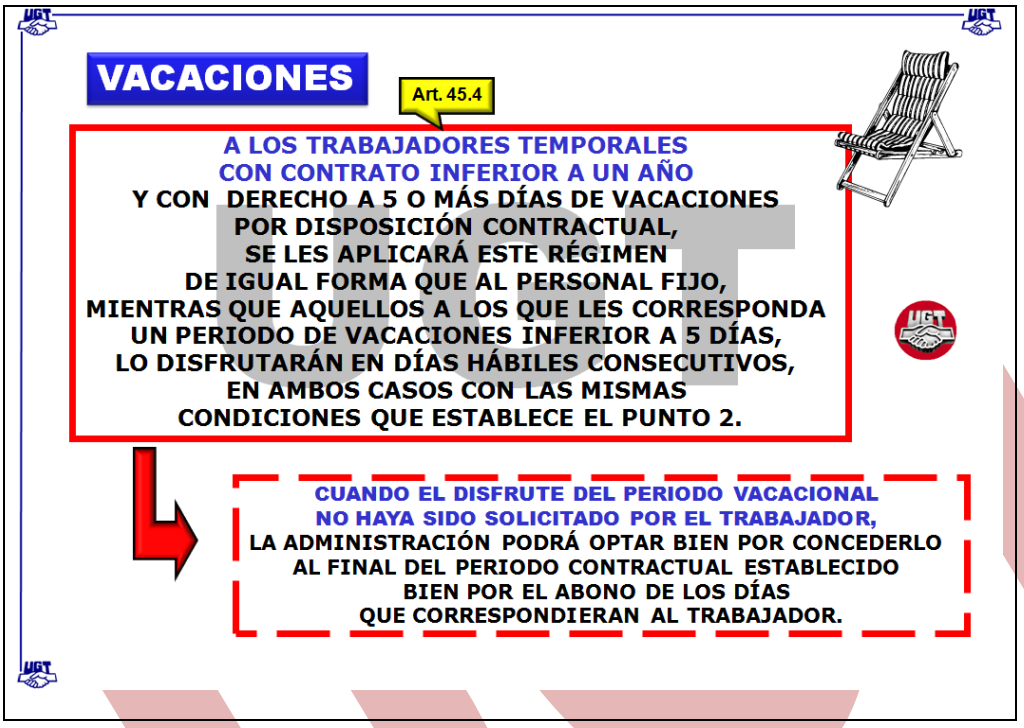
Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

Por resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas y con anterioridad al día 28 de febrero de cada año se determinará, cuando proceda, la incorporación los días de permiso a que se refiere este apartado y se establecerán las instrucciones que, en esta materia, deben respetar los citados calendarios laborales.

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





3. Se establece el derecho de las madres y los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda. Asimismo se reconoce este derecho en el caso de adopción y acogimiento.

En el supuesto de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período del permiso por maternidad, en los términos indicados en el párrafo anterior.

4. A los trabajadores temporales con contrato inferior a un año y con derecho a 5 o más días de vacaciones por disposición contractual, se les aplicará este régimen de igual forma que al personal fijo, mientras que aquellos a los que les corresponda un periodo de vacaciones inferior a 5 días, lo disfrutarán en días hábiles consecutivos, en ambos casos con las mismas condiciones que establece el punto 2.

Cuando el disfrute del periodo vacacional no haya sido solicitado por el trabajador, la Administración podrá optar bien por concederlo al final del periodo contractual establecido bien por el abono de los días que correspondieran al trabajador.

5. La Administración regulará el procedimiento de solicitud para la concesión de las vacaciones, oída previamente la parte social de la CIVEA.

Podrán establecerse, de acuerdo con las correspondientes Subcomisiones Delegadas, 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, así como otro tipo de circunstancias.

6. 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.

7. En todo lo que no se contemple en este capítulo sobre vacaciones licencias y permisos, habrá de estarse a lo regulado con carácter general para esta materia, en la Orden Ministerial de 15 de diciembre de 2005, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, así como la resolución de la secretaría general para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

Artículo 46. Licencias

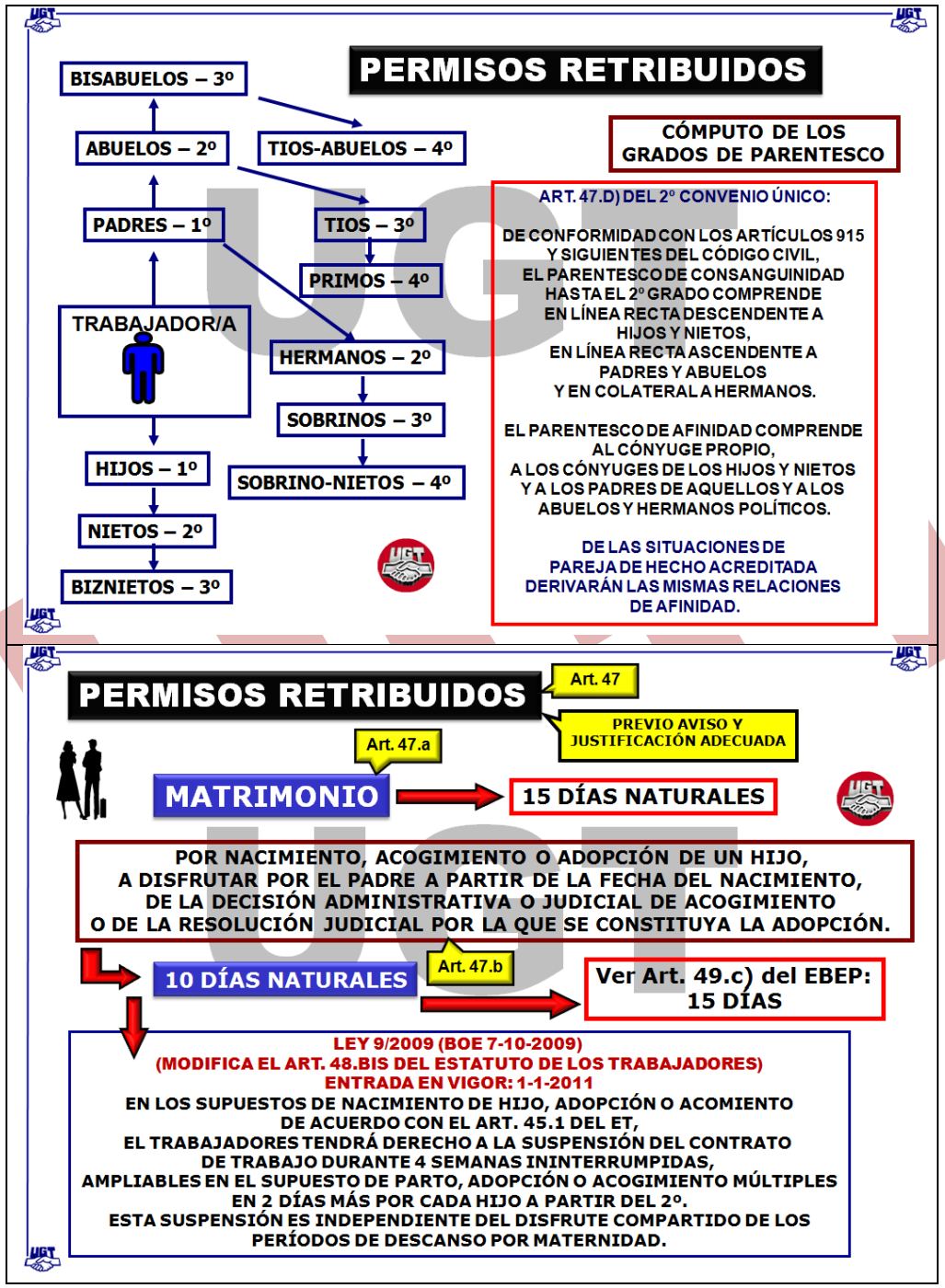
GTI **1.** El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se 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. GTI

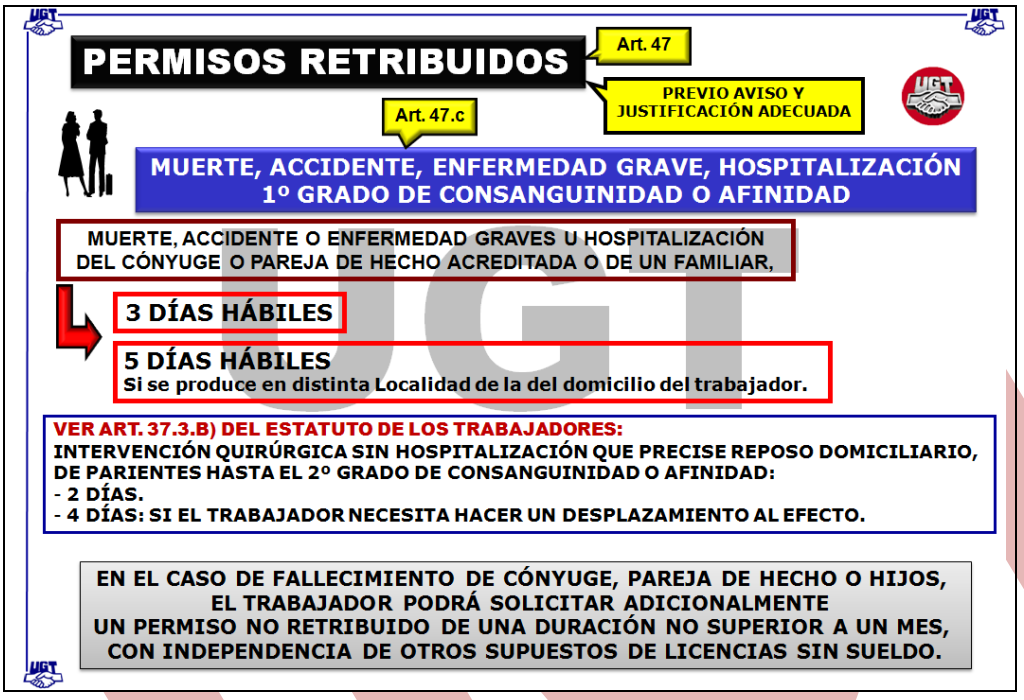
Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

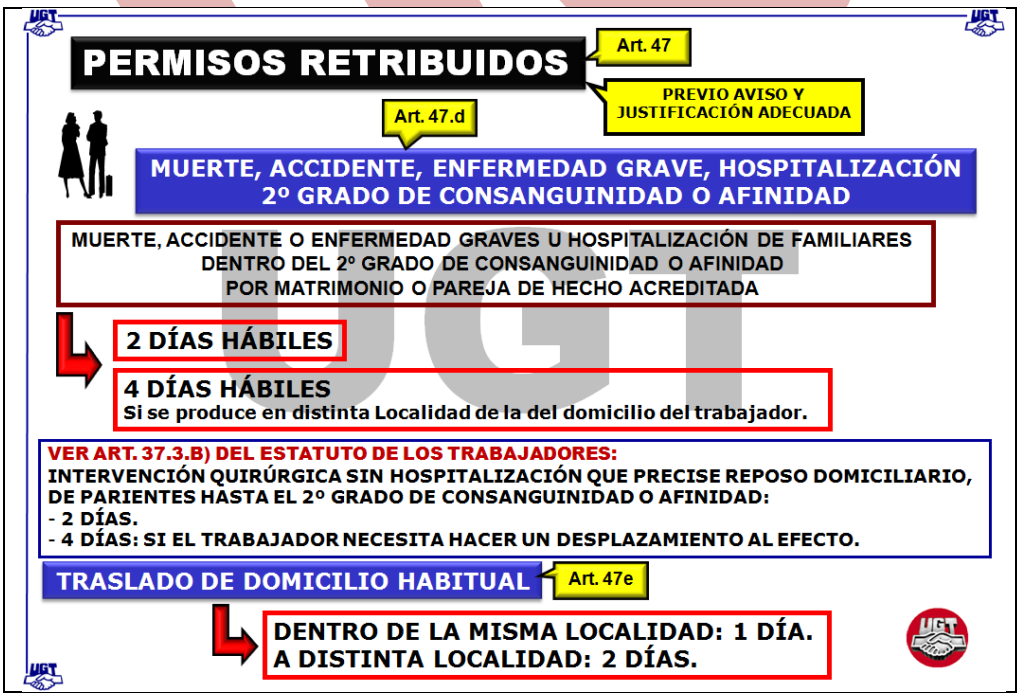
2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo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

LICENCIAS
Art. 46
LICENCIA SIN SUELDO, POR ASUNTOS PROPIOS:
PODRÁ SOLICITARLA EL PESONAL QUE HAYA CUMPLIDO AL MENOS
1 AÑO DE SERVICIOS EFECTIVOS
PETICIÓN: SE CURSARÁ CON 1 MES DE ANTELACIÓN A LA FECHA PREVISTA PARA SU DISFRUTE.
CONCESIÓN: SUPEDITADA A LAS NECESIDADES DEL SERVICIO.
DENEGACIÓN: DEBERÁ SER MOTIVADA Y RESUELTA EN EL PLAZO DE 20 DÍAS DESDE SU RECEPCIÓN EN EL ÓRGANO COMPETENTE.
DURACIÓN: ACUMULADA NO PODRÁ EXCEDER DE 3 MESES CADA 2 AÑOS.
SI SE SOLICITA PARA REALIZAR UNA MISIÓN EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO, AL AMPARO DE UNA DE LAS ORGANIZACIONES A LAS QUE SE REFIERE LA LEY 6/96, DEL VOLUNTARIADO, SU DURACIÓN ACUMULADA NO PODRÁ EXCEDER DE 1 AÑO CADA 5 AÑOS.
PERÍODO MÁXIMO DE DISFRUTE CONTÍNUO: 3 MESES.
TIEMPO DE DISFRUTE DE LA LICENCIA: COMPUTA A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD
COTIZACIÓN A LA S.S.: R.D. 2064/95 y demás normativa
PERMISOS RETRIBUIDOS
Art. 47
PREVIO AVISO Y JUSTIFICACIÓN ADECUADA
a MATRIMONIO 15 DÍAS
b NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN 10 DÍAS (EBEP: 15 días)
c MUERTE, ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE CÓNYUGE, PAREJA DE HECHO O FAMILIARES DE 1º GRADO
d MUERTE, ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES DE 2º GRADO
e TRASLADO DE DOMICILIO 1 ó 2 DÍAS
f DEBER INEXCUSABLE
g TÉCNICAS FECUNDACIÓN ASISTIDA
h EXÁMENES PRENATALES
i CONSULTA MÉDICA
j LACTANCIA
k ADOPCIÓN INTERNACIONAL
l HIJOS PREMATUROS
m FLEXIBILIDAD POR HIJOS DISCAPACITADOS
n ASUNTOS PARTICULARES
o 24 y 31 DE DICIEMBRE
p PROMOCIÓN PROFESIONAL
PERMISOS PARA FORMACIÓN (ART. 51)


PERMISOS RETRIBUIDOS
BISABUELOS – 3º
ABUELOS – 2º
TIOS-ABUELOS – 4º
PADRES – 1º
TIOS – 3º
PRIMOS – 4º
TRABAJADOR/A
HERMANOS – 2º
SOBRINOS – 3º
HIJOS – 1º
SOBRINO-NIETOS – 4º
NIETOS – 2º
BIZNIETOS – 3º
CÓMPUTO DE LOS GRADOS DE PARENTESCO
ART. 47.D) DEL 2º CONVENIO ÚNICO:
DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS 915 Y SIGUIENTES DEL CÓDIGO CIVIL, EL PARENTESCO DE CONSANGUINIDAD HASTA EL 2º 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 AQUELLOS Y A LOS ABUELOS Y HERMANOS POLÍTICOS.
DE LAS SITUACIONES DE PAREJA DE HECHO ACREDITADA DERIVARÁN LAS MISMAS RELACIONES DE AFINIDAD.
PERMISOS RETRIBUIDOS
Art. 47
PREVIO AVISO Y JUSTIFICACIÓN ADECUADA
Art. 47.a
MATRIMONIO
15 DÍAS NATURALES
POR NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO, A DISFRUTAR POR EL PADRE A PARTIR DE LA FECHA DEL NACIMIENTO, DE LA DECISIÓN ADMINISTRATIVA O JUDICIAL DE ACOGIMIENTO O DE LA RESOLUCIÓN JUDICIAL POR LA QUE SE CONSTITUYA LA ADOPCIÓN.
10 DÍAS NATURALES
Art. 47.b
Ver Art. 49.c) del EBEP: 15 DÍAS
LEY 9/2009 (BOE 7-10-2009)
(MODIFICA EL ART. 48.BIS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)
ENTRADA EN VIGOR: 1-1-2011
EN LOS SUPUESTOS DE NACIMIENTO DE HIJO, ADOPCIÓN O ACOMIENTO DE ACUERDO CON EL ART. 45.1 DEL ET, EL TRABAJADORES TENDRÁ DERECHO A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DURANTE 4 SEMANAS ININTERRUMPIDAS, AMPLIABLES EN EL SUPUESTO DE PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO MÚLTIPLES EN 2 DÍAS MÁS POR CADA HIJO A PARTIR DEL 2º.
ESTA SUSPENSIÓN ES INDEPENDIENTE DEL DISFRUTE COMPARTIDO DE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD.


PERMISOS RETRIBUIDOS
Art. 47
PREVIO AVISO Y JUSTIFICACIÓN ADECUADA
Art. 47.c
MUERTE, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN 1º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD
MUERTE, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES U HOSPITALIZACIÓN DEL CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO ACREDITADA O DE UN FAMILIAR,
3 DÍAS HÁBILES
5 DÍAS HÁBILES
Si se produce en distinta Localidad de la del domicilio del trabajador.
VER ART. 37.3.B) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO, DE PARIENTES HASTA EL 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD:
- 2 DÍAS.
- 4 DÍAS: SI EL TRABAJADOR NECESITA HACER UN DESPLAZAMIENTO AL EFECTO.
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.


PERMISOS RETRIBUIDOS
Art. 47
PREVIO AVISO Y JUSTIFICACIÓN ADECUADA
Art. 47.d
MUERTE, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD
MUERTE, ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES U HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES DENTRO DEL 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD POR MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO ACREDITADA
2 DÍAS HÁBILES
4 DÍAS HÁBILES
Si se produce en distinta Localidad de la del domicilio del trabajador.
VER ART. 37.3.B) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO, DE PARIENTES HASTA EL 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD:
- 2 DÍAS.
- 4 DÍAS: SI EL TRABAJADOR NECESITA HACER UN DESPLAZAMIENTO AL EFECTO.
TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL
Art. 47e
DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD: 1 DÍA.
A DISTINTA LOCALIDAD: 2 DÍAS.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Art. 47 — PREVIO AVISO Y JUSTIFICACIÓN ADECUADA

DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL — Art. 47.f

Y LOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

EL TIEMPO INDISPENSABLE

DEBE ACREDITARSE DOCUMENTALMENTE.

EN CASO DE DEBER PERSONAL: NO PUEDE SUPERARSE 1/5 PARTE DE LAS HORAS LABORABLES EN CÓMPUTO ANUAL.

Si el trabajador percibe retribución o indemnización: se descontará el importe de la misma del Salario.

TÉCNICAS DE FECUNDACIÓN ASISTIDA → **TIEMPO INDISPENSABLE** — Art. 47.g

EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO — Art. 47.h → **PARA LA MUJER TRABAJADORA: EL TIEMPO INDISPENSABLE**

CONSULTA MÉDICA — Art. 47.i

PREVIA JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

DURANTE EL HORARIO DE TRABAJO,
ACREDITANDO DEBIDAMENTE ESTE EXTREMO CON EL JUSTIFICANTE DEL SERVICIO SANITARIO

PERMISOS RETRIBUIDOS

Art. 47 — PREVIO AVISO Y JUSTIFICACIÓN ADECUADA

LACTANCIA DE HIJO MENOR DE 12 MESES — Art. 47.j

1 HORA DE AUSENCIA QUE PODRÁN DIVIDIR EN 2 FRACCIONES, que podrán dividir en dos fracciones correspondiendo a aquéllas la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

TAMBIÉN EN EL SUPUESTO DE ADOPCIÓN O ACOGIDA, SI EL MENOR TIENE MENOS DE 12 MESES, A PARTIR DE LA ACOGIDA EN EL SENO FAMILIAR.

Se deberá preavisar al Centro Gestor con 15 días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

LAS TRABAJADORAS, A SU ELECCIÓN, PODRÁN SUSTITUIR EL PERMISO POR LACTANCIA ANTERIOR, POR UN PERMISO QUE ACUMULE EN JORNADAS COMPLETAS EL TIEMPO CORRESPONDIENTE.
DICHO PERMISO SE INCREMENTARÁ PROPORCIONALMENTE EN LOS CASOS DE PARTO MÚLTIPLE.
IGUALMENTE PODRÁ ACUMULARSE DICHO PERÍODO A TIEMPO PARCIAL CON LA CORRESPONDIENTE PROLONGACIÓN DEL MISMO.

Artículo 47. 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) Diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

GTI c) Tres días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer 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 cinco días hábiles. 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.

GTI d) En los casos de muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada el permiso será de dos días hábiles. Cuando dichos casos se

produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días hábiles.
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 aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.
De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.
Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente. [12]

e) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, 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.
g) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.
h) 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.

12

Sentencia de la Sala 4ª de lo Social del Tribunal Supremo, de 5 de marzo de 2012, recaída en Recurso de Casación número 57/2011:

El Tribunal Supremo llega a la conclusión de que el alta hospitalaria no determina por sí misma la finalización del permiso retribuido por hospitalización de cónyuge y parientes no se extingue con el alta hospitalaria, si la misma no va acompañada de alta médica.
Asimismo, el TS establece que de la literalidad del artículo 37-3-b) del ET se deriva que basta con la hospitalización para que se genere el derecho a la licencia cuestionada, sin que sea precisa la enfermedad más o menos grave

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

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones correspondiendo a aquéllas la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada. 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 doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.
El trabajador deberá preavisar al Centro Gestor correspondiente con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
Las trabajadoras, a su elección, podrán sustituir el permiso por lactancia anterior, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
Igualmente podrá acumularse dicho período a tiempo parcial con la correspondiente prolongación del mismo.

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

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

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

n) 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 de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio debidamente motivadas. 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. [13] [14]

13

NOTA:

Ley 7/2007 del EBEP:

(Nota: artículo 48, en su redacción dada por RD-Ley 20/2012):

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

letra k, en su redacción dada por LO 9/2013):

k) Por asuntos particulares, **cuatro días** cada año.

14

NOTA:

Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE 29-12-2012, modificada por BOE 24-12-2013):

9.7 A lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta **4 días por asuntos particulares**, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores 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, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

9.8 Los días **24 y 31 de diciembre** permanecerán cerradas las oficinas públicas, a excepción de los servicios de información, registro general y todos aquellos contemplados en el apartado 1.2 de esta Resolución.

Los calendarios laborales incorporarán **dos días de permiso** cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, **un día de permiso** cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año.

Por resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas y con anterioridad al día 28 de febrero de cada año se determinará, cuando proceda, la incorporación los días de permiso a que se refiere este apartado y se establecerán las instrucciones que, en esta materia, deben respetar los citados calendarios laborales.

Nota:
Resolución de 5 de febrero de 2014, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, par la que se reconoce un día de permiso adicional al personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos par la coincidencia en sábado de dos festivos nacionales no recuperables y no sustituibles en 2014.
La Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, establece en su apartado 9. 7 que, a lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta cuatro días por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente.
Asimismo, el apartado 9.8 de dicha Resolución habilita a incorporar a los calendarios laborales, cada año natural, como máximo un día de permiso cuando durante dicho año alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperables y no sustituibles por las Comunidades Autónomas coincidan en sábado, lo que debe determinarse por Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas con anterioridad al día 28 de febrero de cada año.
Por su parte, la Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, publicó la relación de fiestas laborales para el año 2014, constando los días 1 de noviembre y 6 de diciembre de 2014 como festivos de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperables y no sustituibles por las Comunidades Autónomas, coincidiendo, en ambos casos, en sábado.
Por todo ello, esta Secretaría de Estado, en ejercicio de las competencias previstas en el artículo 12 del Real Decreto 256/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, ha resuelto:
1. El personal al que le es de aplicación la Resolución de 28 de diciembre de 2012 tendrá derecho al disfrute durante el año 2014 de un día más de permiso adicional con motivo de ser los días 1 de noviembre y 6 de diciembre de 2014 festivos nacionales de carácter retribuido, no recuperables y no sustituibles por las Comunidades Autónomas, y coincidir en sábado.
2. Atendiendo a las necesidades del servicio, este permiso podrá disfrutarse individualmente o acumularse tanto a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente como a los días por asuntos particulares.
3. Lo dispuesto en esta Resolución deberá ser tenido en cuenta por los Subsecretarios así como por los órganos competentes en materia de personal de los demás organismos y entidades públicas y por los Delegados del Gobierno en

o) 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, sábados o no laborables, el calendario laboral correspondiente establecerá fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable.

p) Los trabajadores en servicio activo que accedan a una nueva categoría profesional mediante la promoción profesional regulada en el artículo 30 tendrán derecho, a partir de la toma de posesión, a un permiso retribuido de tres días hábiles si el destino no implica cambio de residencia del trabajador y de un mes si lo comporta.

UGT

sus respectivas Comunidades Autónomas, cuando aprueben los calendarios laborales correspondientes a sus respectivos ámbitos.
EL SECRETARIO DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

FORMACIÓN

Art. 48

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
DE ACUERDO CON LO PREVISTO EN
L.O. 5/2002 DE 19 DE JUNIO DE LAS CUALIFICACIONES Y DE LA FORMACIÓN 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.

SE FOMENTARAN LAS MEDIDAS, EN MATERIA DE FORMACIÓN, QUE TIENDAN A FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, ASÍ COMO LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON CUALQUIER TIPO DE DISCAPACIDAD.

Art. 49

LA ADMINISTRACIÓN PODRÁ LLEVAR A CABO PLANES DE FORMACIÓN QUE SE NEGOCIARÁN CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, CON EL FIN DE QUE LOS TRABAJADORES PUEDAN DESARROLLAR Y ADQUIRIR NUEVAS CAPACIDADES PROFESIONALES PARA PODER ABORDAR LOS NUEVOS RETOS DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO.

FORMACIÓN

Art. 50

EL TIEMPO DE ASISTENCIA A LOS CURSOS DE FORMACIÓN PROGRAMADOS POR DISTINTOS ÓRGANOS DE LA AGE U OO.SS. 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 DEBIDAMENTE MOTIVADAS.

LOS TRABAJADORES PODRÁN RECIBIR Y PARTICIPAR EN CURSOS DE FORMACIÓN DURANTE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD, ASÍ COMO DURANTE LAS EXCEDENCIAS POR MOTIVOS FAMILIARES

LA ADMINISTRACIÓN 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 REASIGNACIÓN DE EFECTIVOS.

Igualmente la Administración establecerá la posibilidad de armonizar los períodos de formación de los trabajadores con jornadas especiales que garanticen el descanso obligatorio.

SE PROCURARÁ QUE LAS MEDIDAS ACORDADAS PUEDAN HACERSE EFECTIVAS EN CENTROS DONDE RESULTE DIFÍCIL LA SUSTITUCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS QUE PRECISEN CONCILIAR SU VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

CAPÍTULO IX.
FORMACIÓN.

Artículo 48. 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 de acuerdo con lo previsto en Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación 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.

De conformidad con lo establecido en el IV Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2005, se fomentaran las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

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

Artículo 49. Planes de formación.

La Administración, en el marco del IV Acuerdo de Formación Continua para las Administraciones Públicas, artículos 14 y 20, podrá llevar a cabo planes de formación que se negociarán con las organizaciones sindicales, con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevas capacidades profesionales para poder abordar los nuevos retos de la sociedad del conocimiento. Así mismo, cada Departamento, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, podrá articular planes de formación con fondos propios.

Artículo 50. Tiempos para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado 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 debidamente motivadas.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares

La Administración 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.

Igualmente la Administración establecerá la posibilidad de armonizar los períodos de formación de los trabajadores con jornadas especiales que garanticen el descanso obligatorio.

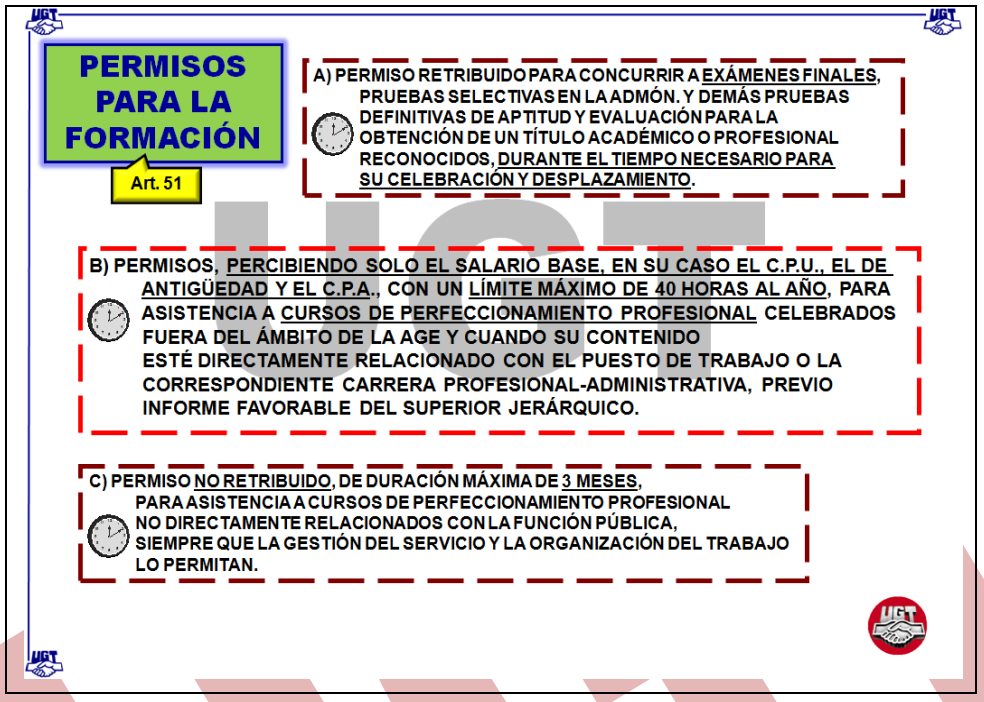
Se procurará que las medidas acordadas puedan hacerse efectivas en centros donde resulte difícil la sustitución de empleados públicos que precisen conciliar su vida familiar y laboral.

Artículo 51. 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 unificación, 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, 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.

Los periodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.



CAPITULO X
INCOMPATIBILIDADES

Artículo 52. 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 53. 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. Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de menores de seis años.

En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por 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 la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar de aquéllas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el

padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto 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 casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado o acogido es menor 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 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 constituya la adopción. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para 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 distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados para los demás supuestos de este apartado.

Los periodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, en los términos regulados en el R.D. 295/2009, de 6 de marzo. En los casos de disfrute simultáneo

de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Reconocimiento de los permisos retribuidos en caso de acogimiento y adopción de menores mayores de 6 años.

MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Art. 53.a

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

EN EL SUPUESTO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO,
EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE,
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES,
LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO
FINALIZARÁ EL DÍA EN QUE SE INICIE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO
POR MATERNIDAD BIOLÓGICA
O DESAPAREZCA LA IMPOSIBILIDAD DE LA TRABAJADORA DE
REINCORPORARSE A SU PUESTO ANTERIOR
O A OTRO COMPATIBLE CON SU ESTADO.

TANTO PREADOPTIVO
COMO PERMANENTE

ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Art. 53.a

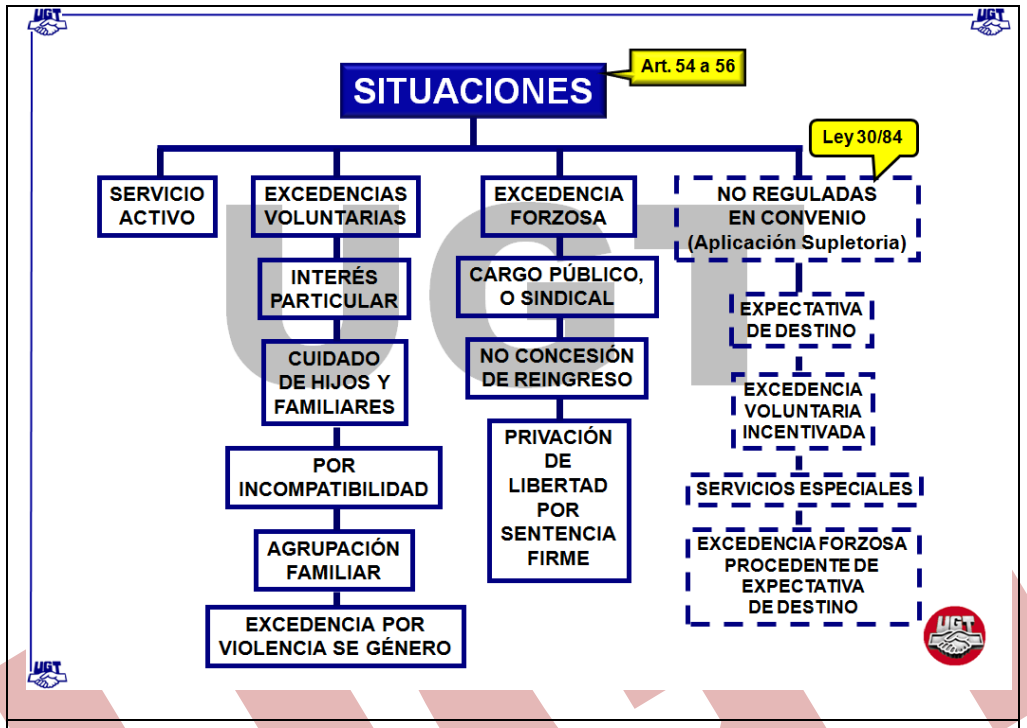
SI EL HIJO ADOPTADO O ACOGIDO ES MENOR DE HASTA 6 AÑOS,
LA SUSPENSIÓN TENDRÁ UNA DURACIÓN DE 16 SEMANAS ININTERRUMPIDAS,
AMPLIABLE EN EL SUPUESTO DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO MÚLTIPLE EN
2 SEMANAS MÁS POR HIJO A PARTIR DEL 2º,
CONTADAS, A LA ELECCIÓN DEL TRABAJADOR,
BIEN A PARTIR DE LA DECISIÓN ADMINISTRATIVA O JUDICIAL DE ACOGIMIENTO,
BIEN A PARTIR DE LA RESOLUCIÓN JUDICIAL POR LA QUE SE CONSTITUYA LA ADOPCIÓN.

EN LOS SUPUESTOS DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL,
cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado,
el periodo de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse
hasta 4 semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.

LA DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN SERÁ, ASIMISMO, DE 16 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 DISTRIBUIRÁ
A OPCIÓN DE LOS INTERESADOS, QUE PODRÁN DISFRUTARLO DE FORMA SIMULTÁNEA O SUCESIVA,
SIEMPRE EN PERÍODOS ININTERRUMPIDOS
Y CON LOS LÍMITES SEÑALADOS PARA LOS DEMÁS SUPUESTOS DE ESTE APARTADO.

b. **Privación de libertad del trabajador**, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
c. **Los reservistas voluntarios,** mientras se encuentren activados, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban antes de la incorporación o uno de similares condiciones y de igual remuneración en la misma localidad de acuerdo con lo establecido en el R.D. 1691/2003 de 12 de diciembre.
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 situación 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, en los gabinetes 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. **Invalidez permanente** del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.



EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

Art. 54.a

REQUISITO: PERSONAL LABORAL FIJO.

ANTIGÜEDAD MÍNIMA: 1 AÑO INMEDIATO ANTERIOR, AL SERVICIO DE LA AGE.

SOLICITUD: DEBE CURSARSE CON UNA ANTELACIÓN MÍNIMA DE 1 MES A LA FECHA DEL INICIO DE LA EXCEDENCIA.

RESOLUCIÓN: DEBE EMITIRSE EN EL PLAZO DE 30 DÍAS.
(SE COMUNICARÁ AL TRABAJADOR Y A LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES)

DURACIÓN: MÍNIMA DE 1 AÑO.

NUEVA SOLICITUD: TRANSCURRIDOS 3 AÑOS DESDE EL FINAL DE LA EXCEDENCIA ANTERIOR.

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.

Artículo 54. Excedencia voluntaria.

a. Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad continuada inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud, al servicio de la Administración del Estado en el ámbito de este convenio,

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 Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

GTI

La duración de esta situación será de carácter indefinido y no podrá solicitarse en ningún caso para periodos inferiores a un año. 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 y familiares:

GTI

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 o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Único generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. 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 a contar desde la fecha del nacimiento. 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.

GTI

GTI

GTI

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

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

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido los dos años, la reserva lo será a un 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, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por si mismo. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia a los cursos de formación. Transcurridos los dos años, la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional y área funcional, en la misma localidad y a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE HIJOS, CÓNYUGE, ASCENDIENTES Y DESCENDIENTES
Art. 54.b
CUIDADO DE HIJOS
LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A UN PERÍODO DE EXCEDENCIA PARA ATENDER AL CUIDADO DE CADA HIJO, TANTO CUANDO LO SEA POR NATURALEZA COMO POR ADOPCIÓN, A CONTAR DESDE LA FECHA DE NACIMIENTO DE ÉSTE O DE LA RESOLUCIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA POR LA QUE SE CONSTITUYA LA ADOPCIÓN.
DURACIÓN: MÁXIMO 3 AÑOS
SI EL HIJO ES DISMINUIDO ACREDITADO: MÁXIMO 5 AÑOS
Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando
1º año: reserva del puesto.
Resto del tiempo: reserva de 1 puesto de mismo Grupo en la misma Localidad.
Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del C. Ú. generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.
La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción.
La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.
EL PERÍODO 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.
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE HIJOS, CÓNYUGE, ASCENDIENTES Y DESCENDIENTES
Art. 54.b
CUIDADO DE FAMILIARES
LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO A PASAR A LA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA, POR UN PERIODO MÁXIMO DE 3 AÑOS, PARA ATENDER AL CUIDADO PERSONAL DE SU CÓNYUGE, PERSONA CON LA QUE CONVIVAN MARITALMENTE Y ASCENDIENTES O DESCENDIENTES FAMILIARES HASTA EL 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD QUE LO PRECISEN POR CAUSA EDAD, ACCIDENTE, ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD DEBIDAMENTE ACREDITADAS, NO DESEMPEÑEN ACTIVIDAD RETRIBUIDA Y NO PUEDAN VALERSE POR SI MISMO
LOS TRABAJADORES EN ESTA SITUACIÓN TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES COMPUTE EL TIEMPO DE PERMANENCIA EN ESTA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD, A LA RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO DURANTE LOS 2 PRIMEROS AÑOS Y A LA ASISTENCIA A LOS CURSOS DE FORMACIÓN.
TRANSCURRIDOS LOS 2 AÑOS,
LA RESERVA SERÁ A UN PUESTO DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL Y ÁREA FUNCIONAL, EN LA MISMA LOCALIDAD Y A REINGRESAR AL SERVICIO ACTIVO EN LA MISMA LOCALIDAD EN LA QUE PRESTABAN SERVICIOS AL PASAR A ELLA.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INCOMPATIBILIDAD

Art. 54.c

QUEDARÁ EN ESTA SITUACIÓN EL CONTRATADO LABORAL FIJO QUE, AÚN CUANDO NO HUBIERA CUMPLIDO UN AÑO DE ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO, COMO CONSECUENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE INCOMPATIBILIDADES, OPTE POR DESEMPEÑAR UN PUESTO DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO EXCLUIDO DEL ÁMBITO DEL CONVENIO ÚNICO,
O CUANDO DENTRO DEL ÁMBITO DEL CONVENIO ÚNICO ACCEDA A GRUPO PROFESIONAL DISTINTO, SIEMPRE QUE HAYA ACCEDIDO AL MISMO MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO DE CONVOCATORIA LIBRE PREVISTO EN EL ARTÍCULO 30.1.

El acceso a un grupo profesional superior o a uno inferior, mediante los mecanismos de provisión de puestos establecidos en los artículos 29 y 30.2 producirá una novación modificativa de la categoría del trabajador no permitiendo conservar derechos respecto de la categoría de origen que se ostentase.

DURACIÓN: INDEFINIDA MIENTRAS PERSISTAN LAS CAUSAS DE INCOMPATIBILIDAD.

EFECTOS:
- NO COMPUTA A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD NI PROMOCIÓN.
- NO DEVENGAN DERECHOS ECONÓMICOS.

EL DESEMPEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER TEMPORAL, EN EL SECTOR PÚBLICO, COMO FUNCIONARIO INTERINO O COMO PERSONAL LABORAL TEMPORAL, NO HABILITARÁ PARA PASAR A ESTA SITUACIÓN.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de 2 años, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, hayan pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

Art. 54.d

DURACIÓN:
- MÍNIMA: 2 AÑOS.
- MÁXIMA: 15 AÑOS.

CONTRATADOS LABORALES FIJOS CUYO CÓNYUGE O CONVIVIENTE ACREDITADO RESIDA EN OTRA PROVINCIA O ISLA POR HABER OBTENIDO Y ESTAR DESEMPEÑANDO UN PUESTO DE TRABAJO, 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.
EL CONTRATADO LABORAL FIJO DEBERÁ EFECTUAR LA SOLICITUD DE ESTA EXCEDENCIA CON UNA ANTELACIÓN MÍNIMA DE UN MES A LA FECHA A PARTIR DE LA CUAL PRETENDA INICIARSE LA MISMA.

EFECTOS:
- NO COMPUTA A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD NI PROMOCIÓN.
- NO DEVENGAN DERECHOS ECONÓMICOS.

Antes de finalizar el período de 15 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.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 54.e

LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, PARA HACER EFECTIVA SU PROTECCIÓN O SU DERECHO A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL, TENDRÁN DERECHO A SOLICITAR LA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA SIN NECESIDAD DE HABER PRESTADO UN TIEMPO MÍNIMO DE SERVICIOS PREVIOS Y SIN QUE RESULTE DE APLICACIÓN NINGÚN PLAZO DE PERMANENCIA EN LA MISMA.

Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

c. Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: Quedará en esta situación el contratado laboral fijo que, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público excluido del ámbito del Convenio Único, o cuando dentro del ámbito del Convenio Único acceda a grupo profesional distinto, siempre que haya accedido al mismo mediante el procedimiento de convocatoria libre previsto en el artículo 30.1.

El acceso a un grupo profesional superior o a uno inferior, mediante los mecanismos de provisión de puestos establecidos en los artículos 29 y 30.2 producirá una novación modificativa de la categoría del trabajador no permitiendo conservar derechos respecto de la categoría de origen que se ostentase.

El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal, en el sector público, como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a esta situación.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, hayan pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

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 contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, 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. El contratado laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma. [15]

15

Criterio Dir. Gral. Función Pública:
Respuesta a Consulta 27/10/2008:

"No parece que exista ningún impedimento para desempeñar puesto como funcionario interino mientras se esté en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, al no contener la normativa aplicable previsión alguna que

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.

e. Por razón de violencia sobre la trabajadora: Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

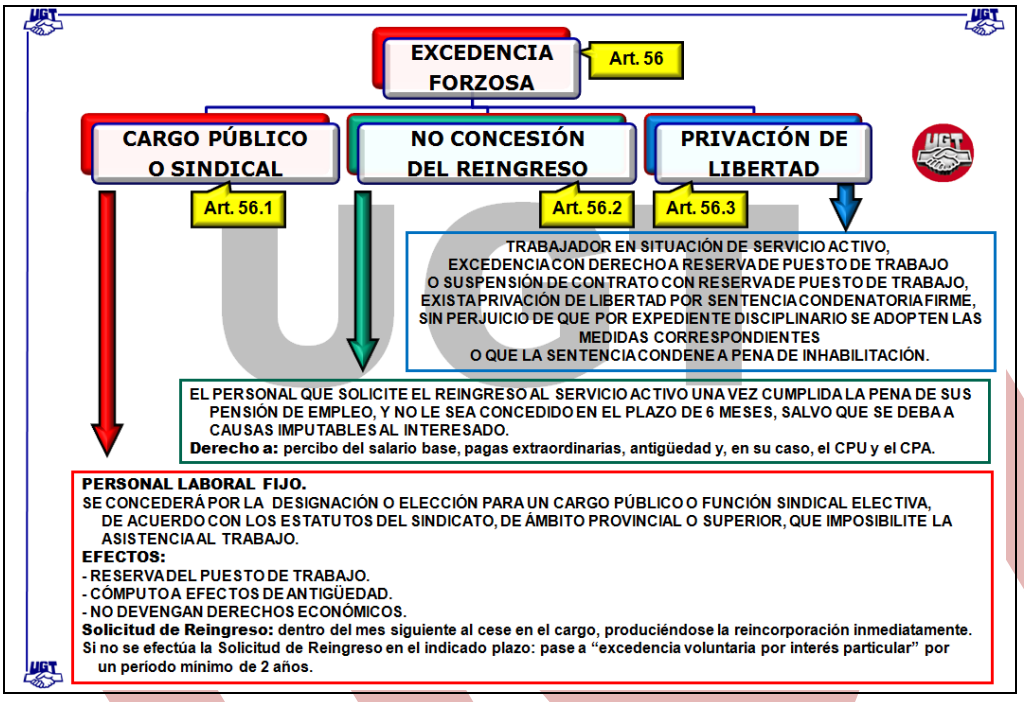
Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 55. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de los apartados b) y e) del artículo 54, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

impida esta circunstancia."Igual criterio se mantiene en lo relativo al Personal Laboral del CU de la AGE.



Artículo 56. 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 transcurrido en la misma, se concederá al contratado laboral fijo, por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, 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.

A los efectos de este artículo se entiende por cargo público el cargo político temporal o amovible al que se accede por elección, por designación o por nombramiento de la autoridad competente y que conlleva el ejercicio o participación cualificada en las labores de gobierno o decisión política. En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo, y no le sea

concedido en el plazo de seis meses, salvo que se deba a causas imputables al interesado.

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

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador en situación de servicio activo, excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, 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, *una vez en libertad,* soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, salvo causas imputables a ellos mismos tendrán derecho transcurrido el plazo mencionado al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad. El percibo de estas retribuciones será incompatible con el del subsidio

El plazo para la solicitud de reingreso será de un mes a partir de la fecha de extinción de la responsabilidad penal, 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 con fecha de efectos desde la extinción de la responsabilidad penal.

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 provisional y condicionado, 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 las 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 57. Reingresos.

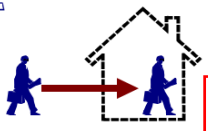
El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar de forma provisional una vacante de necesaria cobertura del mismo grupo profesional, área funcional y, en su caso, titulación y especialidad iguales a las suyas, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. La plaza vacante ocupada con carácter provisional se convocará para su cobertura definitiva mediante traslado en el plazo máximo de un año y el trabajador tendrá obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente.

Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar por el reingreso en ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que no existiera vacante adecuada en su grupo profesional y el trabajador optara por reingresar en un puesto de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a éste, manteniendo la opción al reingreso en un puesto de su grupo profesional, en las mismas condiciones señaladas en el párrafo 1 de este artículo.

La solicitud de reingreso caducará transcurridos seis meses desde que se cursó sin que el mismo se haya llevado a efecto, salvo que se renueve de forma expresa y por escrito en iguales o diferentes términos.

Una vez reingresado, el trabajador deberá incorporarse al puesto adjudicado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación del reingreso. De no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo fuerza mayor probada documentalmente.



REINGRESOS

Art. 57

EL TRABAJADOR QUE SOLICITE SU REINGRESO TRAS UNA EXCEDENCIA
TENDRÁ DERECHO A OCUPAR DE FORMA PROVISIONAL
UNA VACANTE DE NECESARIA COBERTURA
DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL, ÁREA FUNCIONAL
Y, EN SU CASO, TITULACIÓN Y ESPECIALIDAD IGUALES A LAS SUYAS,
SIEMPRE QUE NO SE ENCUENTRE COMPRENDIDA
ENTRE LAS PLAZAS OFRECIDAS EN CONCURSO DE TRASLADO O DE PROMOCIÓN.

LA PLAZA VACANTE OCUPADA CON CARÁCTER PROVISIONAL SE CONVOCARÁ PARA SU COBERTURA DEFINITIVA
MEDIANTE TRASLADO EN EL PLAZO MÁXIMO DE 1 AÑO
Y EL TRABAJADOR TENDRÁ OBLIGACIÓN DE PARTICIPAR EN LA CONVOCATORIA,
SOLICITANDO EL PUESTO QUE OCUPA PROVISIONALMENTE.

SI NO EXISTIERA VACANTE EN SU GRUPO Y SÍ LA HUBIERA EN GRUPO PROFESIONAL INFERIOR,
DENTRO DE SU ÁREA FUNCIONAL,
PODRÁ OPTAR POR EL REINGRESO EN ÉSTA O BIEN ESPERAR A QUE SE PRODUZCA AQUÉLLA.

En el supuesto de que no existiera vacante adecuada en su grupo profesional
y el trabajador optara por reingresar en un puesto de inferior grupo profesional,
percibirá las retribuciones correspondientes a éste,
manteniendo la opción al reingreso en un puesto de su grupo profesional

LA SOLICITUD DE REINGRESO CADUCARÁ TRANSCURRIDOS 6 MESES DESDE QUE SE CURSÓ
SIN QUE EL MISMO SE HAYA LLEVADO A EFECTO,
SALVO QUE SE RENUEVE DE FORMA EXPRESA Y POR ESCRITO EN IGUALES O DIFERENTES TÉRMINOS.

UNA VEZ REINGRESADO, EL TRABAJADOR DEBERÁ INCORPORARSE AL PUESTO ADJUDICADO, EN EL PLAZO DE
1 MES A CONTAR DESDE EL DÍA SIGUIENTE A LA NOTIFICACIÓN DEL REINGRESO.
DE NO HACERLO, SERÁ DECLARADO DE OFICIO EN LA SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS
PARTICULAR POR UN PERÍODO MÍNIMO DE 2 AÑOS, SALVO FUERZA MAYOR PROBADA DOCUMENTALMENTE.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Art. 58

EL CONTRATO DE TRABAJO SE EXTINGUIRÁ EN LOS SUPUESTOS ESTABLECIDOS
EN EL ARTÍCULO 49 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

EN EL SUPUESTO DE DESPIDO DISCIPLINARIO DE PERSONAL DECLARADO IMPROCEDENTE POR RAZONES DE
FONDO, SI LA ADMINISTRACIÓN OPTASE POR LA INDEMNIZACIÓN DEBERÁ INFORMAR DE LA DECISIÓN
ADOPTADA A LA SUBCOMISIÓN DELEGADA EN EL PLAZO DE 5 DÍAS DESDE LA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA.
SEMESTRALMENTE SE DEBERÁ DAR CUENTA A LA CIVEA DE LOS SUPUESTOS DE ESTOS DESPIDOS.

JUBILACIÓN

Art. 59

LA JUBILACIÓN SERÁ OBLIGATORIA CON CARÁCTER GENERAL AL CUMPLIR EL TRABAJADOR LOS 65 AÑOS DE EDAD.
ELLO 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 60 AÑOS EL TRABAJADOR PODRÁ SOLICITAR LA JUBILACIÓN ANTICIPADA
SIEMPRE QUE CUMPLA LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

La Administración sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite
la jubilación especial a los 64 años,
en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el RD 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de 6 meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años.
Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad de interinidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de 1 año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los 65 años, momento en que la Administración notificará al interesado la resolución del contrato.

Artículo 58. 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 el supuesto de despido disciplinario de personal declarado improcedente por razones de fondo, si la Administración optase por la indemnización deberá informar de la decisión adoptada a la Subcomisión Delegada en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia. Semestralmente se deberá dar cuenta a la CIVEA de los supuestos de estos despidos.

Artículo 59. Jubilación.

De acuerdo con los criterios que sobre estabilidad y mejora del empleo público se establezcan anualmente en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público, la jubilación será obligatoria con carácter general al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad. [16] [17]

16

NOTA:
Estatuto de los Trabajadores:

(Nota: Disposición Adicional 10ª, en su redacción dada por Ley 3/2012):

Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.

17

IMPORTANTE:
Ley 3/2012:

Disposición transitoria decimoquinta. Normas transitorias en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

1. Lo establecido en la disposición adicional décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada a la misma por la presente ley, se aplicará a los convenios colectivos que se suscriban a partir de la entrada en vigor de esta ley.

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.

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

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 julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años. [18]

Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad de interinidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los 65 años, momento en que la Administración notificará al interesado la resolución del contrato.

2. La citada disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores se aplicará a los convenios colectivos suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley en los siguientes términos:

a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.

b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes de la fecha de entrada en vigor de esta ley, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha.

18

NOTA: esta modalidad de Jubilación Anticipada Voluntaria a los 64 años, se extinguió el 31-12-2012.

CAPÍTULO XII.
SALUD LABORAL Y ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 60. Principios generales.

Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todos los empleados públicos, independientemente de cual 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 Administración, con especial atención a la protección del medio ambiente.

Artículo 61. 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 correlativo deber de las Administraciones Públicas de garantizar la seguridad y la salud de los empleados públicos a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A cuyos efectos, en el marco de sus responsabilidades, las AAPP realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en los distintos departamentos y organismos, y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los empleados públicos, con las especialidades que se establecen en la citada Ley 31/1995 y sus normas de desarrollo, así como en la normativa específica de aplicación de dicha Ley a la Administración General del Estado, en materia de planes de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los empleados públicos, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios que resulten necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de dicha Ley.

Así mismo, la Administración General del Estado desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar ésta de manera continua, de mejorar los niveles de protección existentes y de adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Artículo 62. Medios y equipos de protección personal.

Los departamentos y organismos facilitarán a los trabajadores los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. Las Subcomisiones Delegadas participarán en la determinación de los criterios generales sobre la dotación de dichos medios y equipos.

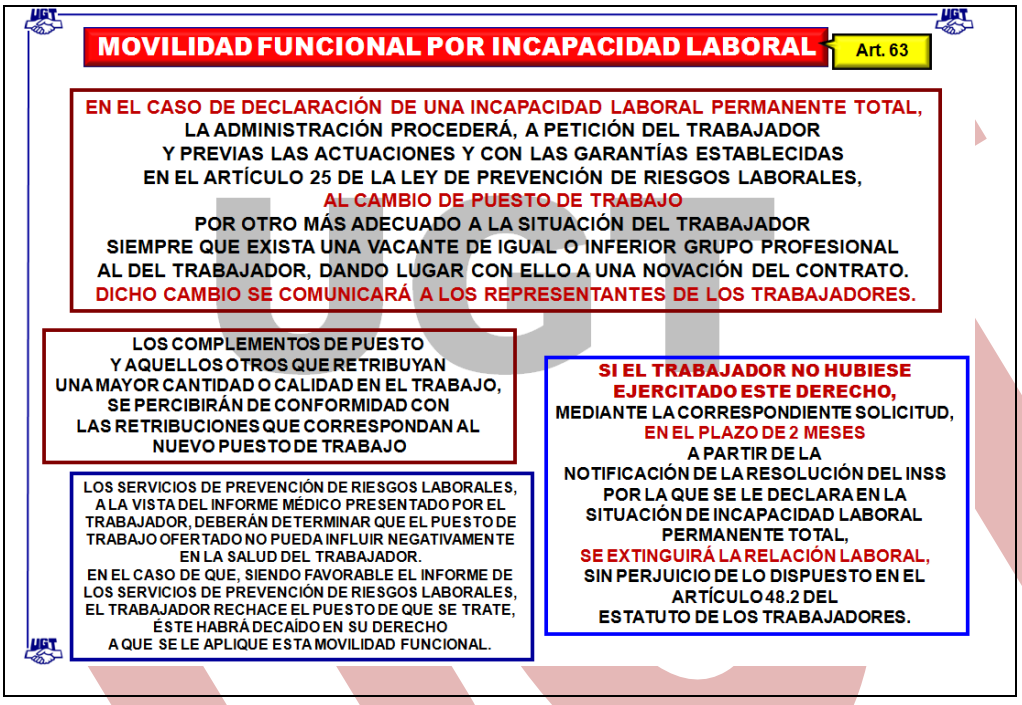
Artículo 63. Movilidad funcional por incapacidad laboral.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración 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 siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al 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.

Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, el trabajador rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.

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.


MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LABORAL
Art. 63
EN EL CASO DE DECLARACIÓN DE UNA INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE TOTAL,
LA ADMINISTRACIÓN 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
SIEMPRE QUE EXISTA UNA VACANTE DE IGUAL O INFERIOR GRUPO PROFESIONAL
AL 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
LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES,
A LA VISTA DEL INFORME MÉDICO PRESENTADO POR EL
TRABAJADOR, DEBERÁN DETERMINAR QUE EL PUESTO DE
TRABAJO OFERTADO NO PUEDA INFLUIR NEGATIVAMENTE
EN LA SALUD DEL TRABAJADOR.
EN EL CASO DE QUE, SIENDO FAVORABLE EL INFORME DE
LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES,
EL TRABAJADOR RECHACE EL PUESTO DE QUE SE TRATE,
ÉSTE HABRÁ DECAÍDO EN SU DERECHO
A QUE SE LE APLIQUE ESTA MOVILIDAD FUNCIONAL.
SI EL TRABAJADOR NO HUBIESE
EJERCITADO ESTE DERECHO,
MEDIANTE LA CORRESPONDIENTE SOLICITUD,
EN EL PLAZO DE 2 MESES
A PARTIR DE LA
NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DEL INSS
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.

MOVILIDAD POR DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD

Art. 64.1

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 Administración, previo informe del servicio médico designado por la Administración, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional que se encuentren vacantes.

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 Administración.

Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Administración previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente e informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no pueda desempeñar, como consecuencia de la disminución de su capacidad.

MOVILIDAD POR RAZONES OBJETIVAS: SALUD O REHABILITACIÓN

Art. 64.2

La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge, pareja de hecho acreditada o hijos a cargo del trabajador, previo informe del servicio médico designado por la Administración.

El nuevo puesto de trabajo deberá ser de igual o inferior grupo profesional que el del trabajador, debiendo además cumplir los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo.

Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes de necesaria cobertura.

Estas peticiones serán tramitadas por la Administración previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente.

Cuando el motivo de la movilidad esté fundamentado en la salud del trabajador será necesario el informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no puede realizar como consecuencia de su estado de salud.

MOVILIDAD FUNCIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Art. 65

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 ADMÓN.

ESTO 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 Administración.

TODO LO ANTERIOR SE LLEVARÁ A CABO, PREVIAS LAS ACTUACIONES Y CON LAS GARANTÍAS ESTABLECIDAS EN EL ART. 26 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LA ADMINISTRACIÓN DEBERÁ COMUNICAR ESTOS CAMBIOS CON CARÁCTER PREVIO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 64. 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 Administración, previo informe del servicio médico designado por la Administración, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional que se encuentren vacantes.

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 Administración. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Administración previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente e informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no pueda desempeñar, como consecuencia de la disminución de su capacidad.

GTI

GTI

2. Por razones objetivas: La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge, pareja de hecho acreditada o hijos a cargo del trabajador, previo informe del servicio médico designado por la Administración. El nuevo puesto de trabajo deberá ser de igual o inferior grupo profesional que el del trabajador, debiendo además cumplir los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes de necesaria cobertura. Estas peticiones serán tramitadas por la Administración previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente. Cuando el motivo de la movilidad esté fundamentado en la salud del trabajador será necesario el informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no puede realizar como consecuencia de su estado de salud.

Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto definitivamente. 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, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de concursar, tras la adjudicación definitiva del puesto.

En los supuestos de movilidad contemplados en este artículo, cuando la misma se realice a un puesto de trabajo de un grupo profesional inferior al que ostentase el trabajador afectado, dicha movilidad requerirá el previo consentimiento del mismo, produciéndose una novación modificativa del contrato que en ningún caso dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría profesional de origen.

Cuando en los supuestos de movilidad contemplados en este artículo, intervengan dos Subcomisiones Delegadas, además del acuerdo de la Subcomisión Delegada, de origen del trabajador, en cuanto al traslado, deberá ser informada la Subcomisión Delegada de destino respecto al puesto asignado al trabajador.

Artículo 65. 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 Administración.

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 Administración.

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

Artículo 66. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores y/o empleados públicos, de dos o más empresas, departamentos u organismos públicos, en cualquiera de los supuestos en que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sea necesaria la coordinación de las distintas actividades empresariales, deberá actuarse según lo previsto en el RD 171/2004, de 30 de enero (BOE nº 27, de 31 de enero), para cada uno de los supuestos recogidos en el mismo.

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

Artículo 67. Acción social.

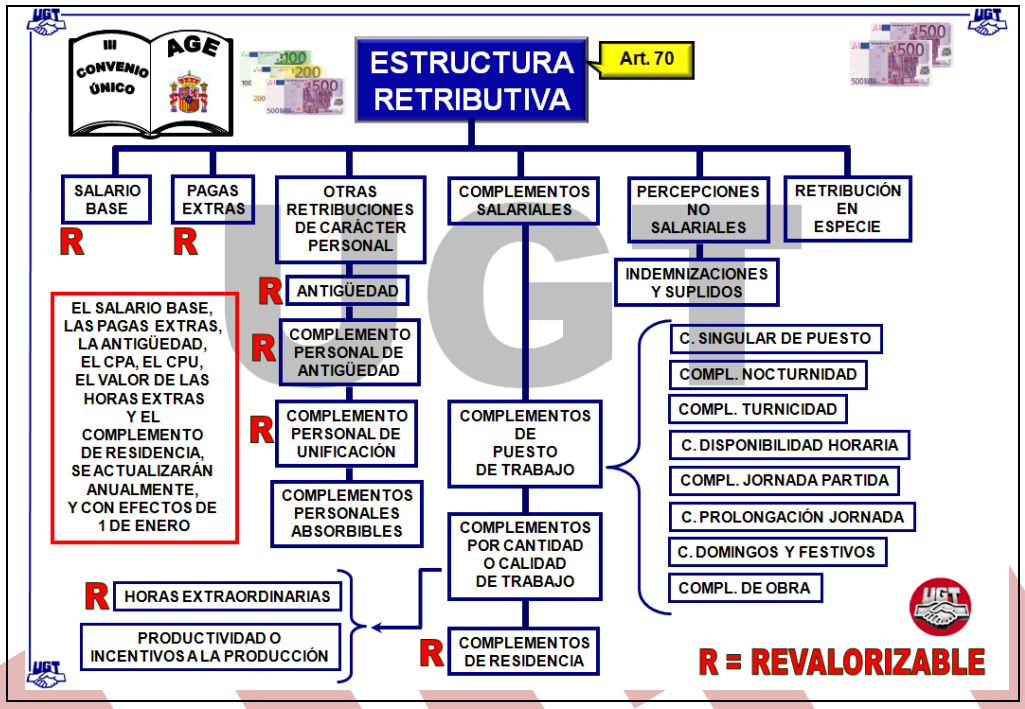
1. En cada uno de los departamentos y organismos públicos se abordará la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal dependiente del mismo, cuyo contenido contemplará las áreas de actuación señaladas en el Plan General de Acción Social.

A tal fin, cada departamento y/u organismo contará con el porcentaje de masa salarial global que le corresponda en función de las retribuciones de sus efectivos.

2. Las centrales sindicales con representación en la Subcomisión Delegada participarán en la Comisión o Comisiones de Acción Social del departamento u organismo, y les corresponderá:

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

UGT



CAPITULO XIII
ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 68. Principios generales.

Se considerará 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 periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 69. Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente Capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV del Convenio.

Artículo 70. Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

A. Salario base.

B. Pagas extraordinarias.

C. Otras retribuciones de carácter personal:
   1. Antigüedad.
   2. Complemento personal de antigüedad.
   3. Complemento personal de unificación.
   4. Complementos personales absorbibles.

D. Complementos salariales:
   1. Complementos de puesto de trabajo.
   2. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.
   3. Complementos de residencia.

E. Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

F. Retribución en especie.

2. El salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento personal de antigüedad, el complemento personal de unificación, el valor de las horas extraordinarias y el complemento de residencia, 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.

3. La distribución de la masa salarial correspondiente al incremento retributivo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para aplicar a los complementos de puesto de trabajo y a la productividad o incentivos a la producción será acordada por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio (CIVEA).

4. No se podrán reconocer al personal del presente convenio retribuciones salariales distintas de las expresamente previstas en el presente Convenio.

Artículo 71. Salario base

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según el grupo profesional y cuya cuantía, para el año 2009, aparece determinada para cada uno de los cinco grupos indicados en el Anexo V.a.

Artículo 72. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias de los trabajadores acogidos a este Convenio se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad y, en su caso, complemento personal de antigüedad consolidada, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.

b) Los trabajadores en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.

c) En el mes en que se produzca un cambio de puesto de trabajo que conlleve la adscripción a otra Unidad fuera del ámbito de aplicación de este Convenio, en cuyo caso la paga extraordinaria experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.

GTI d) En el caso de cese del servicio activo, o de novación contractual derivada de un cambio de Grupo Profesional, la última paga extraordinaria se devengará el día de cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados. GTI

A los efectos previstos en el presente apartado, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, la paga de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de junio y el 30 de noviembre. [19]

19

NOTA:

Real Decreto Ley 20/2012:

Artículo 2. Paga extraordinaria del mes de diciembre del personal del SECTOR PÚBLICO.

1. En el año 2012 el personal del sector público definido en el artículo 22. Uno de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, verá reducida sus retribuciones en las cuantías que corresponda percibir en el mes de diciembre como consecuencia de la supresión tanto de la paga extraordinaria como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de dicho mes.

2. Para hacer efectivo lo dispuesto en el apartado anterior, se adoptarán las siguientes medidas:

2.1. El personal funcionario no percibirá en el mes de diciembre las cantidades a que se refiere el artículo 22.Cinco.2 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 en concepto de sueldo y trienios.

Tampoco se percibirá las cuantías correspondientes al resto de los conceptos retributivos que integran tanto la paga extraordinaria como la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre, pudiendo, en este caso, acordarse por cada Administración competente que dicha reducción se ejecute de forma prorrateada entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

2.2. El personal laboral no percibirá las cantidades en concepto de gratificación extraordinaria con ocasión de las fiestas de Navidad o paga extraordinaria o equivalente del mes de diciembre del año 2012. Esta reducción comprenderá la de todos los conceptos retributivos que forman parte de dicha paga de acuerdo con los convenios colectivos que resulten de aplicación.

La aplicación directa de esta medida se realizará en la nómina del mes de diciembre de 2012, sin perjuicio de que pueda alterarse la distribución definitiva de la reducción en los ámbitos correspondientes mediante la negociación colectiva, pudiendo, en este caso, acordarse que dicha reducción se ejecute de forma prorrateada entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

La reducción retributiva establecida en el apartado 1 de este artículo será también de aplicación al personal laboral de alta dirección, al personal con contrato mercantil y al no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo.

3. La reducción retributiva contenida en los apartados anteriores será de aplicación, asimismo, al personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones que integran el sector público, así como al del Banco de España y personal directivo y resto de personal de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados.

4. Las cantidades derivadas de la supresión de la paga extraordinaria y de las pagas adicionales de complemento específico o pagas adicionales equivalentes de acuerdo con lo dispuesto en este artículo **se destinarán en**

Artículo 73. Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales.

1. Antigüedad: A partir del 1 de enero de 2009 se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 26,75 euros mensuales que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Esta cantidad deberá actualizarse conforme lo establecido en el artículo 70.2.

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 a que se refiere el artículo 1 de este Convenio Colectivo como funcionario de carrera, interino, y en prácticas de la Administración Civil del Estado, 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.

Se computa, asimismo, a efectos de antigüedad, el periodo de prestación de servicios en Organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

---

ejercicios futuros a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, con sujeción a lo establecido en la Ley Orgánica 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y en los términos y con el alcance que se determine en las correspondientes leyes de presupuestos.

5. En aquellos casos en que no se contemple expresamente en su régimen retributivo la percepción de pagas extraordinarias o se perciban más de dos al año se reducirá una catorceava parte de las retribuciones totales anuales excluidos incentivos al rendimiento. Dicha reducción se prorrateará entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

6. Lo dispuesto en los apartados anteriores no será de aplicación a aquellos empleados públicos cuyas retribuciones por jornada completa, excluidos incentivos al rendimiento, no alcancen en cómputo anual 1,5 veces el salario mínimo interprofesional establecido en el Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre.

7. El presente artículo tiene carácter básico dictándose al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

Igualmente, será computable a efectos de antigüedad, los servicios prestados en las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea, excepto aquéllos servicios que tuvieran el carácter de prestaciones obligatorias. Este cómputo referido a la prestación de servicios en las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea, será asimismo de aplicación a los servicios prestados en la Administración Pública de aquellos Estados en los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que ésta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

Los servicios que se reconozcan al amparo de lo dispuesto en los tres párrafos anteriores y que originen un nuevo cómputo de antigüedad surtirán efectos en el mes siguiente al de la formulación de la solicitud.

2. Complemento personal de antigüedad: Dicho complemento estará constituido por el importe que en concepto de antigüedad (tanto nueva como congelada) pudiera tener reconocido hasta el 31 de diciembre de 1998 o en su caso, en el momento de integración en el ámbito de este convenio colectivo, el personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio.

Igualmente, también tendrá la consideración de complemento personal de antigüedad, los trienios correspondientes a los períodos completados antes de primero de enero de 1999, que se abonarán con los valores económicos del convenio colectivo de origen en que pudiera estar encuadrado el trabajador a la fecha de entrada en vigor del I Convenio Único, y que se reconozca por los servicios prestados en el ámbito funcional de aplicación a que se refiere el artículo 1 de este Convenio Colectivo, como funcionario de carrera o cualquiera de las vinculaciones indicadas en el párrafo tercero del número anterior.

3. Complemento personal de unificación: Los trabajadores que vinieran percibiendo este complemento, mantendrán su percepción con las siguientes reglas:

a) La cuantía total se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.
b) El 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 indicadas se practicarán, por la diferencia que corresponda, una vez llevadas a efecto las absorciones previstas en el punto 4 de este artículo.

4. Complementos personales absorbibles: Cuando un trabajador viniera percibiendo en su Convenio Colectivo de origen un complemento personal

transitorio, operará la compensación y absorción previstos en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones, de acuerdo con el orden y las reglas siguientes:

a. Absorción del 50 % de incremento que experimente el salario base, incluida la parte de pagas extraordinarias, por aplicación del porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.
b. Absorción del 100 % del exceso de incremento que experimente el salario base -incluida la parte de pagas extraordinarias- sobre el porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.
c. Absorción del 100 % de los incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique, o no, ascenso de grupo profesional, reconocimiento de nuevos pluses o complementos de puesto de trabajo, a excepción de los contemplados en el apartado 5.2 de este artículo, o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo y periódico.

5. Complementos de puesto de trabajo

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

Tendrán la consideración de complementos de puestos de trabajo los que, conforme a lo regulado en este artículo 73.5, se atribuyan a los puestos en las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral, con indicación de las modalidades y de las cuantías que correspondan.

5.1 Complemento singular de puesto

Los puestos de trabajo en los que concurran factores o condiciones distintas de las que hayan servido para determinar su clasificación en los grupos profesionales conforme a lo establecido en los artículos 15 y 16 de este Convenio único, o en los que aquellos factores se presenten con mayor intensidad, así como a los que se reconozcan otras singularidades debidas a la especial naturaleza de los mismos, tendrán asignados complementos singulares de puesto de acuerdo con los apartados siguientes de este artículo 73.5.1.

1. El complemento singular de puesto A) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura que la requerida para determinar su

clasificación en los grupos profesionales conforme a los artículos 15 y 16 del Convenio.

Para la valoración de los factores anteriores se tendrán en cuenta los recursos humanos y los medios materiales de las unidades a las que se hallen adscritos los puestos de trabajo, su dependencia jerárquica con relación a la estructura organizativa de dichas unidades y la complejidad y la naturaleza de las tareas a desempeñar.

El complemento singular de puesto A) que se regula en este apartado tendrá las modalidades "A1, A2 o A3" cuando los puestos de trabajo a los que se asigne tengan atribuidas funciones de mando o jefatura de equipo, teniendo en cuenta la naturaleza, la complejidad y la responsabilidad inherente a dichas funciones; la modalidad "AR", cuando conlleven una especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica; y las modalidades "AR1, AR2 y AR3", cuando, además de las funciones de mando o jefatura de equipo, conlleven también una especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica.

Asimismo, podrán tener la modalidad "A / idiomas" cuando conlleven el requerimiento específico de conocimiento y aplicación continuada de lenguas distintas de las oficiales en la prestación de servicios que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

2. **El complemento singular de puesto B)** corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve específicamente y como principal actividad la atención directa al público.

3. **El complemento singular de puesto C)** corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve específicamente y como principal actividad el manejo de fondos públicos.

4. **El complemento singular de puesto D)** corresponde a aquellos puestos de trabajo en los que concurran de manera continuada condiciones adversas que hagan más gravosa la prestación de los servicios públicos. Se incluyen en esta modalidad, entre otras:

   D1) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en determinadas zonas aisladas o de montaña.
   D2) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en condiciones de embarque.
   D3) Los puestos de trabajo que conlleven el desempeño de tareas de limpieza en las dependencias policiales de detención preventiva.
   D4) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de determinados servicios públicos en los institutos anatómico forenses, institutos clínicos médico-forenses e institutos nacionales de toxicología, así

como los que tengan atribuidas determinadas tareas en los calabozos de la Administración de Justicia.

D5) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en los centros hospitalarios, excluidos los de naturaleza asistencial o de tratamiento ambulatorio.

D6) Los puestos de trabajo de los centros de investigación en los que, por la naturaleza de la actividad profesional que corresponda al puesto, exista riesgo de exposición a agentes biológicos del grupo 3, según la definición del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo.

D7) Los puestos de trabajo de los establecimientos penitenciarios, atendiendo a los criterios de clasificación de la Administración de los Centros Penitenciarios.

5.1.2 Las cuantías de las modalidades del complemento singular de puesto se fijan en función del grupo profesional y de las condiciones específicas de trabajo que en cada caso retribuyen, según los valores de los anexos V.b.1, V.b.2 y V.b.3.

5.1.3 No se podrá atribuir al mismo puesto de trabajo más de una de las modalidades reguladas en el apartado A), excepto la de "A / idiomas" que será compatible con las demás modalidades de dicho apartado, ni más de una de las reguladas en el apartado D). Asimismo, los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento singular de puesto de la modalidad B) no podrán tener atribuido el que corresponda a la modalidad C).

5.1.4 La asignación o supresión de los complementos singulares de puesto a los puestos de trabajo ocupados será objeto de negociación colectiva en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio, a propuesta de la Subcomisión Delegada.

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

5.2.1 Complemento de nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo nocturna no podrá exceder de ocho horas de promedio diarias, en un periodo de referencia de 15 días.

Los puestos de trabajo que conlleven la realización de trabajo nocturno en una parte igual o superior a un tercio de la jornada de trabajo en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual tendrán asignado un complemento de nocturnidad. Cuando, excepcionalmente, sea necesaria la prestación de los servicios públicos durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, esta prestación de servicios se compensará, preferentemente, por tiempo de descanso, a razón de una hora y media por cada hora trabajada, o se retribuirá con la cuantía y del modo en que se

determine en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio, a propuesta de la Subcomisión Delegada.

El complemento de nocturnidad tendrá las siguientes modalidades:

1. **El complemento de nocturnidad A)** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo igual o superior a un tercio de la jornada, en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, distribuido según las necesidades de organización del trabajo de cada centro.
2. **El complemento de nocturnidad B)** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen nocturnidad para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo igual o superior a un medio de la jornada, en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, distribuido según las necesidades de organización del trabajo de cada centro.
3. **El complemento de nocturnidad C)** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen nocturnidad para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo igual o superior a dos tercios de la jornada, en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, distribuido según las necesidades de organización del trabajo de cada centro.

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad durante el periodo de tiempo de la modalidad A, B o C respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios públicos en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de nocturnidad de las modalidades "A1, B1 o C1" del anexo V a), sin que el número de jornadas diarias de prestación de estos servicios en los días de domingos y festivos pueda ser superior a dieciocho, treinta y seis o cincuenta y cuatro, en cómputo anual y con relación a las respectivas modalidades de nocturnidad "A1, B1 o C1".

La distribución del tiempo de trabajo nocturno para cada una de las modalidades de nocturnidad se fijará según las necesidades de organización de los servicios públicos de cada centro, previa negociación de los calendarios laborales.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de nocturnidad no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en los apartados 5.2.2, 5.2.3 y 5.2.4.

5.2.2 Complemento de turnicidad.

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

Cuando se trate de procesos productivos continuos durante las 24 horas al día, en la organización del trabajo para determinar los turnos se tendrá en cuenta la rotación en el puesto de trabajo y que ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria que no podrá entenderse como definitiva o permanente. No obstante, en las circunstancias previstas en el artículo 32 del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, dicho periodo de referencia podrá ampliarse hasta los límites temporales señalados en dicho artículo.

El complemento de turnicidad tendrá las siguientes modalidades:

1. **El complemento de turnicidad A)** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida como continua durante las veinticuatro horas del día.
2. **El complemento de turnicidad B)** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo que no sea inferior a dieciocho ni superior a veinte horas diarias de promedio, o el equivalente en cómputo mensual o anual.
3. **El complemento de turnicidad C)** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo que no sea inferior a doce ni superior a catorce horas diarias de promedio, o el equivalente en cómputo mensual o anual.

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnicidad durante el periodo de tiempo de la modalidad A, B o C respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios públicos en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de turnicidad de las modalidades "A1, B1 o C1" del anexo V b), sin que el número de jornadas diarias de prestación de estos servicios en los días de domingos y festivos pueda ser superior a treinta y seis, en cómputo anual y con relación a las respectivas modalidades de turnicidad "A1, B1 o C1".

La distribución del tiempo de trabajo a turnos para cada una de las modalidades de turnicidad se fijará según las necesidades de organización de los servicios públicos de cada centro, previa negociación de los calendarios laborales.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de turnicidad en la modalidad que corresponda no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en los apartados 5.2.1, 5.2.3 y 5.2.4.

5.2.3 Complemento de disponibilidad horaria

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

los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

El complemento de disponibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

1. **El complemento de Disponibilidad horaria A)** corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos de los ordinarios afecte hasta un diez por ciento de promedio de la jornada diaria de trabajo, o el equivalente en cómputo semanal, mensual o trimestral.
2. **El complemento de disponibilidad horaria B)** corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos de los ordinarios afecte hasta un veinte por ciento de promedio de la jornada diaria de trabajo, o el equivalente en cómputo semanal, mensual o trimestral.

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de disponibilidad horaria durante el periodo de tiempo de la modalidad A o B respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios públicos en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de disponibilidad horaria de las modalidades "A1, A2 o A3" o ""B1, B2 o B3" del anexo V c), según que la prestación de los servicios públicos afecte a una tercera parte, la mitad o las dos terceras partes de domingos o festivos respectivos.

Los puestos de trabajo sujetos a régimen de disponibilidad horaria que tengan asignado el complemento de disponibilidad horaria en la modalidad que corresponda no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en los apartados 5.2.1, 5.2.2, 5.2.4 y 5.2.5 bajo las modalidades recogidas en dichos apartados y en los anexos correspondientes.

5.2.4 Complemento de jornada partida

El complemento de jornada partida retribuye la prestación de los servicios públicos en régimen de jornada partida, mañana y tarde.

El complemento de jornada partida tendrá las siguientes modalidades:

1. **El complemento de Jornada partida A)** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de jornada partida para los que la prestación de los servicios públicos en dicho régimen afecte a dos tardes a la semana.
2. **El complemento de Jornada partida B)** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de jornada partida para los que la prestación de los servicios públicos en dicho régimen afecte a cuatro tardes a la semana.

En los puestos de trabajo sujetos a un régimen de jornada partida, para los que la prestación de los servicios públicos suponga aumento de jornada,

dicho aumento de jornada será retribuido con el complemento de prolongación de jornada.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de jornada partida en la modalidad que corresponda no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3.

5.2.5 Complemento de prolongación de jornada

El complemento de prolongación de jornada retribuye la prestación de los servicios públicos durante una jornada superior a la ordinaria, con el límite de cuarenta horas semanales en cómputo anual.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de prolongación de jornada no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en el apartado 5.2.3.

5.2.6 Realización de trabajo domingos y festivos.

Los puestos de trabajo que, estando sujetos a las condiciones reguladas en los apartados 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 y circunstancialmente requieran la prestación de los servicios públicos en un número de domingo y festivos superior al fijado en dichos apartados, o bien, no estando sujetos a las condiciones reguladas en dichos apartados y en el 5.2.4, requieran excepcionalmente la prestación de los servicios públicos en días de domingo o festivos, estas prestaciones de servicios se compensarán, preferentemente, por tiempo de descanso, a razón de una hora y media por cada hora trabajada, o se retribuirán con la cuantía y del modo que se determine en la CIVEA.

5.2.7 Complemento de obra

Los puestos de trabajo cuyo contenido principal sea la realización de tareas de campo relacionadas con las obras públicas tendrán asignado un complemento de obra. El régimen horario de dichos puestos será de jornada partida, con un límite de cuarenta horas semanales en computo anual.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de obra no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en el apartado 5.2.

El reconocimiento de este complemento será incompatible con el devengo de horas extraordinarias y con los gastos de manutención previstos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, excepto en los supuestos en los que se realice una comisión de servicios de duración superior a 24 horas, en cuyo caso se devengarán las indemnizaciones previstas en el citado Real Decreto. Igualmente, será incompatible con cualesquiera otras percepciones que pudieran corresponder al amparo de la disposición transitoria sexta del Convenio Único.

Siempre que no se trate de una comisión de servicios de las mencionadas en el apartado anterior, los trabajadores que perciban este complemento tendrán derecho, por cada día que realicen trabajos de campo fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, a una ayuda de comida, con carácter de suplido, por un importe equivalente al 25 por ciento de los gastos de manutención establecidos en el Real Decreto 462/2002.

5.2.8. Las cuantías de las modalidades de los complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual se fijan en función del grupo profesional y de las condiciones específicas de trabajo que en cada caso retribuyen, según los valores de los anexos V.c.1, V.c.2, V.c.3, V.c.4, V.c.5 y V.c.6.

5.2.9 La asignación o supresión de los complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual a los puestos de trabajo ocupados será objeto de negociación colectiva en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio a propuesta de la Subcomisión Delegada. Estas modificaciones deberán respetar, en todo caso, la naturaleza y las circunstancias que remuneran, así como las limitaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

6. Complementos por cantidad o calidad de trabajo: Son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo, del rendimiento, del desempeño de los puestos de trabajo y de la consecución de determinados objetivos o resultados.

Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

6.1 Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el artículo 44 del presente Convenio, se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional.

El valor de la hora extraordinaria en el año 2009, será el siguiente:

Grupo Profesional 1: 24,69 €
Grupo Profesional 2: 20,47 €
Grupo Profesional 3: 17,15 €
Grupo Profesional 4: 14,47 €
Grupo Profesional 5: 12,92 €

El valor de las horas extraordinarias se actualizará anualmente de conformidad con lo establecido en el artículo 70.2.

6.2. Productividad o incentivos de producción: Este complemento retribuye el especial rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo o la consecución de ciertos objetivos o resultados a determinar por los respectivos Departamentos u Organismos.

Se encuentran comprendidos en este complemento, los complementos de productividad o incentivos de producción actualmente existentes, o que puedan crearse por la CIVEA a propuesta de la Subcomisión Delegada.

Así mismo, cualquier modificación sobre el régimen y características actuales de estos complementos, previa propuesta de la Subcomisión Delegada, deberá ser aprobada por la CIVEA.

7. Complemento de residencia: El personal laboral en el ámbito del presente Convenio percibirá un complemento de indemnización por residencia, con los mismos requisitos y cuantías que se establezcan cada año en la correspondiente Ley de Presupuestos para el personal al servicio del Sector Público Estatal.

A estos efectos, las cuantías de la indemnización por residencia para los grupos 1, 2, 3, 4 y 5 del presente convenio, serán, respectivamente, las correspondientes a los grupos A, B, C, D y E de personal funcionario (artículo 25 de la Ley 30/1984).

En el caso de que la aplicación de las cuantías anuales que se establezcan para este complemento fueran inferiores a las que vinieran percibiendo por el mismo concepto retributivo determinados trabajadores, éstos continuarán devengándola sin incremento alguno hasta el momento en que se alcancen las cuantías que se establezcan anualmente para cada correspondiente área del territorio nacional.

Igualmente, en el caso de que algún trabajador de otras áreas territoriales no previstas en la vigente indemnización por residencia, viniera percibiendo este tipo de complemento, lo mantendrá en las cuantías que se derivaron de lo previsto en el artículo 75.6 del I Convenio Único y en concepto de complemento personal no absorbible en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo, tal como se indicaba en el citado artículo.

Artículo 74. 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 el complemento singular del puesto 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 75.

Artículo 75. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 43 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 76. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

Se entienden por tales: El quebranto de moneda, las percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo, los pluses de distancia y de transportes urbanos, los gastos de locomoción y las dietas de viaje. Estos últimos se encuentran regulados en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la siguiente tabla:

Niveles profesionales	Grupo a efectos de indemnización por razón del servicio
1 y 2	2
3 , 4 y 5	3

Artículo 77. Retribución en especie.

Las retribuciones en especie se someterán a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

FALTAS	PRESCRIPCIÓN (Desde su conocimiento) (en todo caso a los 6 meses de haberse cometido	CANCELACIÓN de la Sanción
LEVES	10 días	3 meses
GRAVES	20 días	1 año
MUY GRAVES	60 días	2 años

CAPÍTULO XIV.
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 78. 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 Capítulo.

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:

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
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.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b. Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
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.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
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.
13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
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:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
9. El acoso sexual.
10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
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
13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
14. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 79. 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

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.

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

Artículo 80. 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 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 78, se solicitará informe del servicio médico de la Administración. 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.

5. 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.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente, que deberá ser distinto del encargado de la fase de instrucción, y 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.

11. 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.

12. 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 81. 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 Administración 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.

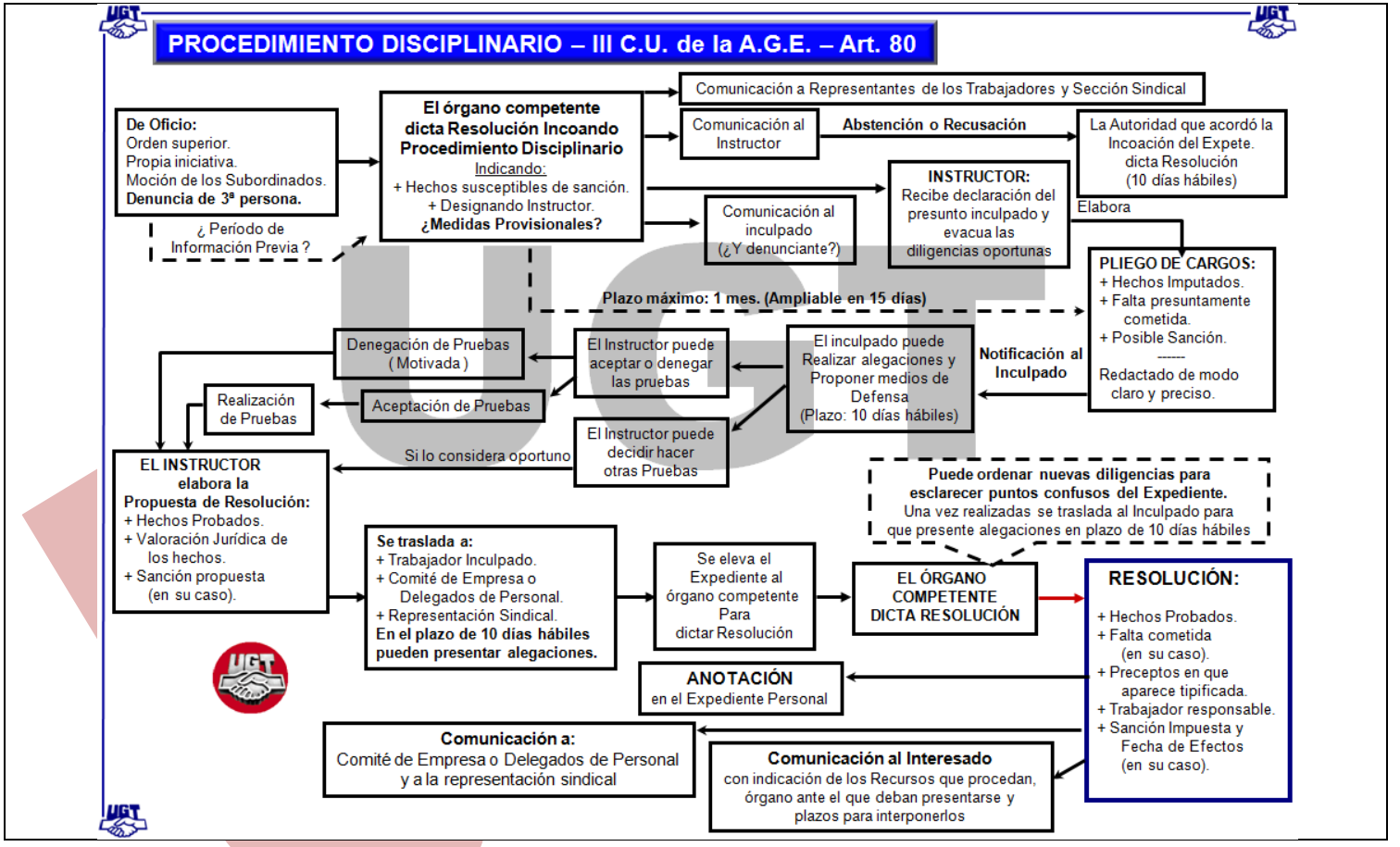
Artículo 82. Cancelación.

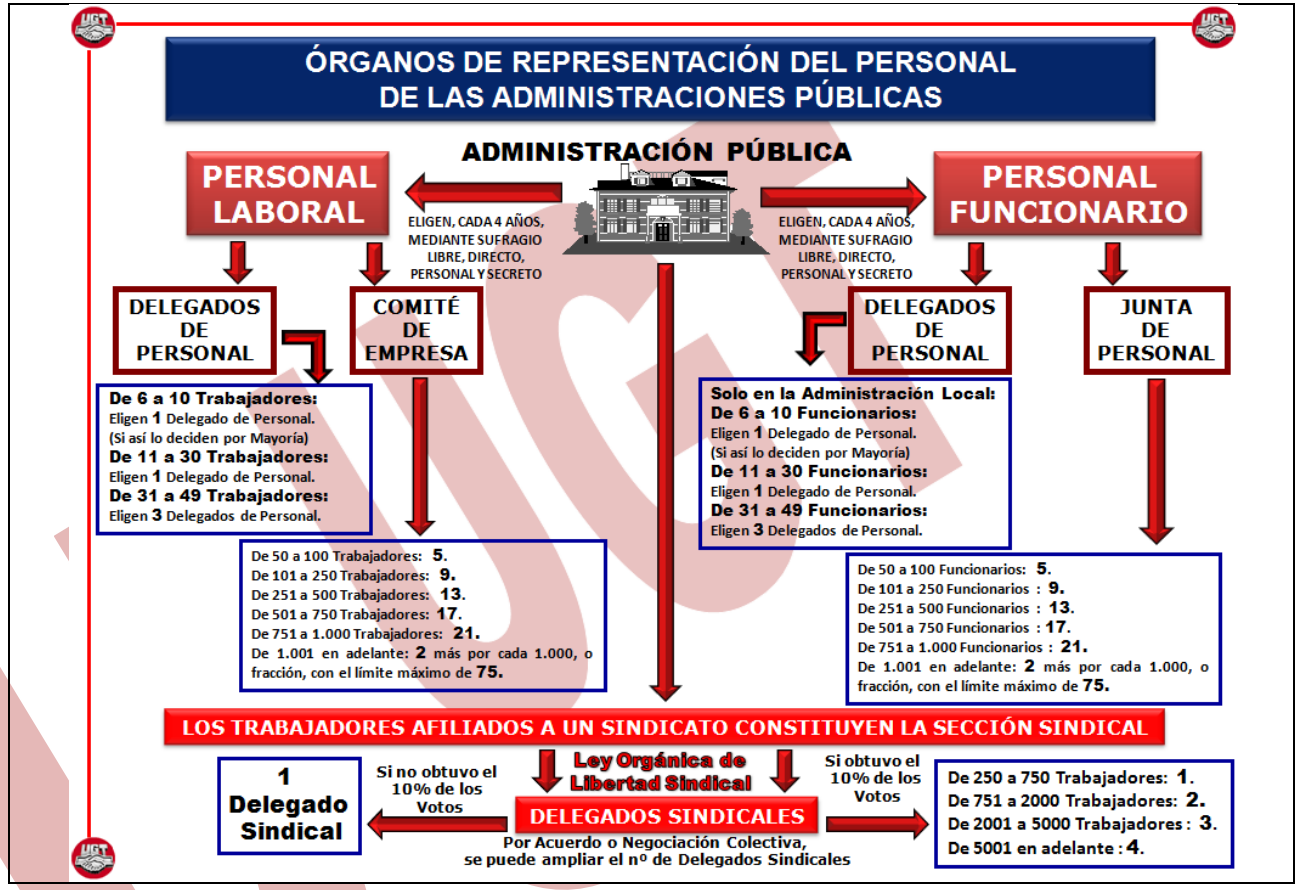
Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos para las muy graves.

Artículo 83. Denuncias 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 Administración 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.


PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO – III C.U. de la A.G.E. – Art. 80
De Oficio:
Orden superior.
Propia iniciativa.
Moción de los Subordinados.
Denuncia de 3ª persona.
¿ Período de Información Previa ?
El órgano competente dicta Resolución Incoando Procedimiento Disciplinario
Indicando:
+ Hechos susceptibles de sanción.
+ Designando Instructor.
¿Medidas Provisionales?
Comunicación a Representantes de los Trabajadores y Sección Sindical
Comunicación al Instructor
Abstención o Recusación
La Autoridad que acordó la Incoación del Expete. dicta Resolución (10 días hábiles)
Comunicación al inculpado (¿Y denunciante?)
INSTRUCTOR: Recibe declaración del presunto inculpado y evacua las diligencias oportunas
Elabora
PLIEGO DE CARGOS:
+ Hechos Imputados.
+ Falta presuntamente cometida.
+ Posible Sanción.
Redactado de modo claro y preciso.
Plazo máximo: 1 mes. (Ampliable en 15 días)
Notificación al Inculpado
El inculpado puede Realizar alegaciones y Proponer medios de Defensa (Plazo: 10 días hábiles)
El Instructor puede aceptar o denegar las pruebas
Denegación de Pruebas (Motivada)
Aceptación de Pruebas
Realización de Pruebas
El Instructor puede decidir hacer otras Pruebas
Si lo considera oportuno
EL INSTRUCTOR elabora la Propuesta de Resolución:
+ Hechos Probados.
+ Valoración Jurídica de los hechos.
+ Sanción propuesta (en su caso).
Puede ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del Expediente.
Una vez realizadas se traslada al Inculpado para que presente alegaciones en plazo de 10 días hábiles
Se traslada a:
+ Trabajador Inculpado.
+ Comité de Empresa o Delegados de Personal.
+ Representación Sindical.
En el plazo de 10 días hábiles pueden presentar alegaciones.
Se eleva el Expediente al órgano competente Para dictar Resolución
EL ÓRGANO COMPETENTE DICTA RESOLUCIÓN
RESOLUCIÓN:
+ Hechos Probados.
+ Falta cometida (en su caso).
+ Preceptos en que aparece tipificada.
+ Trabajador responsable.
+ Sanción Impuesta y Fecha de Efectos (en su caso).
ANOTACIÓN en el Expediente Personal
Comunicación a: Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la representación sindical
Comunicación al Interesado con indicación de los Recursos que procedan, órgano ante el que deban presentarse y plazos para interponerlos


ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL
DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
PERSONAL LABORAL
ELIGEN, CADA 4 AÑOS, MEDIANTE SUFRAGIO LIBRE, DIRECTO, PERSONAL Y SECRETO
ELIGEN, CADA 4 AÑOS, MEDIANTE SUFRAGIO LIBRE, DIRECTO, PERSONAL Y SECRETO
PERSONAL FUNCIONARIO
DELEGADOS DE PERSONAL
COMITÉ DE EMPRESA
DELEGADOS DE PERSONAL
JUNTA DE PERSONAL
De 6 a 10 Trabajadores: Eligen 1 Delegado de Personal. (Si así lo deciden por Mayoría)
De 11 a 30 Trabajadores: Eligen 1 Delegado de Personal.
De 31 a 49 Trabajadores: Eligen 3 Delegados de Personal.
De 50 a 100 Trabajadores: 5.
De 101 a 250 Trabajadores: 9.
De 251 a 500 Trabajadores: 13.
De 501 a 750 Trabajadores: 17.
De 751 a 1.000 Trabajadores: 21.
De 1.001 en adelante: 2 más por cada 1.000, o fracción, con el límite máximo de 75.
Solo en la Administración Local:
De 6 a 10 Funcionarios: Eligen 1 Delegado de Personal. (Si así lo deciden por Mayoría)
De 11 a 30 Funcionarios: Eligen 1 Delegado de Personal.
De 31 a 49 Funcionarios: Eligen 3 Delegados de Personal.
De 50 a 100 Funcionarios: 5.
De 101 a 250 Funcionarios : 9.
De 251 a 500 Funcionarios : 13.
De 501 a 750 Funcionarios : 17.
De 751 a 1.000 Funcionarios : 21.
De 1.001 en adelante: 2 más por cada 1.000, o fracción, con el límite máximo de 75.
LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO CONSTITUYEN LA SECCIÓN SINDICAL
Ley Orgánica de Libertad Sindical
1 Delegado Sindical
Si no obtuvo el 10% de los Votos
DELEGADOS SINDICALES
Por Acuerdo o Negociación Colectiva, se puede ampliar el nº de Delegados Sindicales
Si obtuvo el 10% de los Votos
De 250 a 750 Trabajadores: 1.
De 751 a 2000 Trabajadores: 2.
De 2001 a 5000 Trabajadores : 3.
De 5001 en adelante : 4.

CAPITULO XV
RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 84. 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 la disposición transitoria duodécima de este Convenio.
2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes de un mismo departamento u organismo 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. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 85. Representación unitaria de los trabajadores.

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de éste 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, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y en el número 2 del artículo 86 de este Convenio, tendrá carácter provincial dentro de cada departamento u organismo.
3. La composición de los Comités de Empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores. [20]

20

NOTA:

Real Decreto Ley 20/2012:

Artículo 12. Determinación de las unidades electorales en la Administración General del Estado.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral constituirá un único centro de trabajo:

a) La totalidad de las unidades o establecimientos de cada Departamento Ministerial, incluidos en ellos los correspondientes a sus Organismos Autónomos, entidades gestoras y servicios comunes de la

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 86. 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.

Administración de la Seguridad Social y todos sus servicios provinciales en Madrid.

b) La totalidad de las unidades o establecimientos en la provincia de Madrid de cada una de las Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006, organismos o entes públicos no incluidos en la letra anterior.

c) La totalidad de las unidades o establecimientos al servicio de las Administración General del Estado, sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras, servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006 que radiquen en una misma provincia, o en la ciudades de Ceuta y de Melilla.

d) Constituirá, igualmente un único **centro de trabajo** la totalidad de los establecimientos de cada ente u organismo público no incluido en los apartados anteriores, radicados en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.

3. Lo dispuesto en este artículo producirá efectos al producirse el vencimiento de los mandatos electorales actualmente en vigor.

4. En todo caso **las nuevas unidades electorales entrarán en vigor a partir del 1 de marzo de 2015**, fecha en que todos los mandatos en vigor o prorrogados se extinguirán como consecuencia de la elección de los nuevos órganos de representación, elección que deberá producirse en el plazo de 10 meses desde la fecha indicada.

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

c. Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, que se ajustará a la siguiente escala:
   - Hasta 100 trabajadores, quince horas.
   - De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
   - De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
   - De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.
   - De 751 en adelante, cuarenta 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, serán 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. En el desarrollo de su función representativa, los miembros de los Comités y Delegados de personal tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la Administración. El tiempo de estas reuniones no se computarán a efectos de crédito horario.

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

Artículo 87. 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.

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 88. 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 %, 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 Administración y adecuados a tal fin. 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.

3. Respetando lo contemplado en los apartados anteriores, en el seno de las Subcomisiones Delegadas de forma motivada, podrá modificarse lo aquí establecido.

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 84.3 de este Convenio.
2. Las Secciones Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la LOLS, en el presente Convenio, así como en el Convenio 135 y en la recomendación 143 de la OIT.
3. 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 % en la elección de los mismos estarán representados ante la Administración 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 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 90. Derechos y garantías de los Delegados sindicales.

1. Los Delegados sindicales a los que se refiere el punto 3 del artículo anterior, deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo, y disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o Delegados de personal.
2. La Administración y las organizaciones sindicales, individual o conjuntamente, podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios Delegados sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones sindicales.
En ningún caso se podrán sumar créditos de horas de Delegado sindical con las que pudieran corresponder en su posible condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal.

Asimismo, 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.

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

En materia de reestructuración de plantillas y traslados se estará a lo dispuesto en el capítulo V.

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 Administración 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 Administración 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 Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos 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 el examen previo del mismo en la CIVEA en el plazo máximo de dos meses desde su interposición. Si transcurrido este plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, la parte demandante tendrá abierta la vía judicial o podrá someterse a lo previsto en el punto segundo de este artículo.
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 negociar en el más breve plazo posible un sistema de solución extrajudicial de los conflictos que surjan en el ámbito del Convenio.

CAPITULO XVI
DERECHO SUPLETORIO

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.

UGT

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Grupos y categorías profesionales

1. Los ocho grupos profesionales del I Convenio Único se integran en cinco grupos profesionales conforme a la tabla de equivalencias siguiente:

GRUPOS PROFESIONALES I CONVENIO ÚNICO	GRUPOS PROFESIONALES II CONVENIO ÚNICO
1	1
2	2
3	3
4	
5	4
6	
7	5
8	5

2. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Administración del I Convenio Único, quedan incluidas en el Área Funcional de Gestión y Servicios Comunes, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.
3. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Actividades Técnicas, de Mantenimiento y de Oficios del I Convenio Único, quedan incluidas en el Área Funcional Técnica y Profesional, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.
4. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Servicios Generales del I Convenio Único, cuyas actividades se correspondan con las que en el Anexo III forman parte del actual Área Funcional de Gestión y Servicios Comunes, quedan incluidas en esta área, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.
5. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Servicios Generales del I Convenio Único, cuyas actividades se correspondan con las que en el Anexo III forman parte del actual Área Técnica y Profesional, quedan incluidas en esta área, con las especialidades que tengan asignadas en el caso de los grupos profesionales 3 y 4, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.
6. Las categorías de las anteriores Área Funcional Sanitaria y Asistencial, Área Funcional Docente y Cultural y Área Funcional Artística del I Convenio Único, quedan incluidas en la actual Área Funcional Actividades Especificas, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.
7. Las categorías de la anterior Área Funcional de Investigación y Laboratorio, del I Convenio Único, quedan incluidas en la actual Área Funcional Técnica y Profesional, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.
8. Esta integración no podrá dar lugar en ningún caso, a un cambio en la especialidad que tenga atribuida el trabajador con anterioridad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Con la finalidad de adecuar la clasificación profesional y la integración en cinco grupos, se acuerda la asignación de un complemento singular de puesto a los puestos ocupados de los anteriores grupos profesionales 3, 5 y 7: en la modalidad "A2" para los puestos del anterior grupo 3 y "A3" para los otros dos grupos mencionados. A los puestos que ya tuvieran atribuido un complemento singular de puesto de la modalidad "A", se les asignará un complemento transitorio, de la cuantía del complemento A2 o A3 que le pudiera corresponder, mientras el puesto esté ocupado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

1. Seguirán percibiendo el complemento singular de puesto los trabajadores que hasta 7 de julio de 2000 (Acuerdo de Clasificación Profesional, BOE 19 de septiembre de 2000) tenían reconocida las categorías siguientes, en la cuantía, en valores 2008, que se indica:

CONVENIO	PUESTO	CUANTÍA ANUAL EUROS
Ministerio Defensa	Conductor Mecánico	1.617,36 €
MOPU	Oficial de primera Conductor	1.617,36 €
MOPU	Encargado General	161,16 €

La acreditación de los complementos anteriores no conlleva la minoración del complemento personal de unificación que pudiera corresponderles en aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Único. Estos complementos son incompatibles con cualquier otro singular de puesto y dejarán de percibirse cuando se produzca cambio de puesto de trabajo o de grupo profesional.

2. Se mantiene la vigencia de los siguientes complementos singulares de puesto en la cuantía, en valores 2008, que se indica:

PUESTO	CUANTÍA ANUAL
Cantante del Coro Nacional de España	497,64 €
Cantante del Coro titular del Teatro de la Zarzuela	497,64 €
Acomodador del Auditorio Nacional	265,44 €

El reconocimiento de estos complementos no conlleva la minoración del complemento personal de unificación que, en su caso, pudiera corresponder a los trabajadores afectados por aplicación del apartado 5 del artículo 75 del I Convenio Único; estos complementos son incompatibles con cualquier otro singular de puesto y dejarán de percibirse cuando se produzca cambio de puesto de trabajo o de grupo profesional.

3. El personal del Consejo de Seguridad Nuclear con la categoría de oficial de gestión y servicios comunes continuará percibiendo el complemento singular de

puesto que le fue reconocido en la Disposición adicional 2ª. 4 del I Convenio Único. Estos complementos son incompatibles con cualquier otro singular de puesto y dejarán de percibirse cuando se produzca cambio de puesto de trabajo o de grupo profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

1. Los complementos de los puestos de trabajo que se vean afectados por la integración en cinco grupos profesionales, conforme a la disposición adicional primera, se adecuarán en sus importes a los del nuevo grupo profesional.
2. Asimismo, se procederá por la CIVEA a analizar la necesidad de la ordenación y redefinición, si procede de los actuales complementos de puesto. Para ello se tendrá en cuenta que los complementos de puesto retribuirán factores o condiciones que diferencian, entre otros, la mayor o menor responsabilidad o cualificación, mando o singularidad, dentro de mismo nivel retributivo y que esta diferenciación permitirá el diseño de una carrera profesional dentro del mismo grupo que se fundamenta en dichas condiciones y que se desarrollará mediante la ocupación de los puestos obtenidos por cualquiera de los mecanismos de provisión de puestos regulados en el Convenio; todo ello en el marco de la masa salarial del III Convenio Único.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Tablas salariales.

La tabla salarial para 2009 será la contenida en el Anexo V.a. Esta tabla tendrá efectos de 1 de enero de 2009.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Relaciones de puestos de trabajo

1. Se mantiene vigente el Acuerdo de CIVEA de 21 de diciembre de 2000, por el que se aprueban los criterios generales del modelo de Relación de Puestos de Trabajo (RPT), el modelo de Relación de Puestos de Trabajo y las especificaciones de los Anexos I, II y III.

Así mismo, continua vigente el Acuerdo de CIVEA de 21 de diciembre de 2000, por el que se aprueba la elaboración, con periodicidad anual, de un Informe de Ocupación de Puestos de Trabajo.
2. En el apartado de observaciones de la RPT se indicarán, entre otras, las actividades de "ordenanza, limpieza y operario" de conformidad con el párrafo segundo del artículo 9.1.

Las Actividades principales de las áreas funcionales deberán estar incluidas en el epígrafe correspondiente del Anexo IV o ser aprobadas por la CIVEA, después del procedimiento recogido en el punto c), del apartado 1, del artículo 4 de este Convenio Colectivo, que, en su caso, precisará si resultan afectadas por lo indicado en el punto anterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.- **Oficial Administrativo (a extinguir)**

1. La categoría de Oficial Administrativo (a extinguir), definida en el Acuerdo de Clasificación Profesional de julio de 2000 (BOE 19 de septiembre de 2000), se encuadra en el grupo profesional 3 correspondiente al II Convenio Único, con efectos de 1 de enero de 2005.
2. Esta modificación de encuadramiento dejará sin efecto, desde dicha fecha, el apartado 3 de la Disposición Adicional Segunda Bis del I Convenio Único y en consecuencia dejará de percibirse el complemento singular de puesto que en ella se reconocía para este colectivo

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.

De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad al anteriormente vigente constituyendo un todo indivisible. Sus condiciones económicas y de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.- Reducción de horas extraordinarias.

En orden a lo establecido en el artículo 44.4 de este Convenio y con el objetivo de ir reduciendo progresivamente la realización de horas extraordinarias, los Departamentos y Organismos, previo acuerdo de las Subcomisiones Delegadas, podrán proponer a la CECIR la reducción de la parte de masa salarial destinada a retribuir horas extraordinarias y su conversión en otras retribuciones de carácter complementario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Anticipos reintegrables.

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:

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.

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

a) la solicitud del trabajador interesado, teniendo en cuenta que el solicitante se debe encontrar incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la misma y no debe tener ningún otro anticipo sin reintegrar.
b) presupuesto o factura proforma del gasto a realizar o declaración escrita del solicitante explicativa del mismo.
c) el compromiso de reintegro de las cantidades percibidas por parte del trabajador.
d) la certificación de haberes extendida por el Habilitado que hace efectivos los mismos o, en su caso, nómina ordinaria actualizada del solicitante.

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA - Atribución temporal de complementos de puestos de trabajo.

1. Con carácter provisional se podrán atribuir el complemento singular de puesto y los complementos horarios que correspondan a puestos vacantes o a puestos cuyo titular se encuentre en situación de suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto, conforme al artículo 53 del Convenio, a otros puestos ocupados que no tengan asignado el complemento de que se trate, en orden a una mayor eficiencia organizativa o una mejor prestación de los servicios públicos y previa aceptación del trabajador a cuyo puesto se asigne temporalmente el complemento.
2. El procedimiento para dicha atribución temporal de complementos, que sólo podrá llevarse a cabo entre puestos del mismo grupo profesional y área funcional, será objeto de negociación en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio único, en la que, entre otros aspectos, se regularán los requisitos, los supuestos de finalización y el plazo máximo de dichas atribuciones temporales de complementos.

GTI GTI

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.- Complementos de puestos de trabajo adscritos al INAEM.

La CIVEA podrá establecer, con carácter excepcional, un complemento para determinados puestos de trabajo adscritos al INAEM en los que sea obligatoria la prestación de los servicios públicos en gira. Igualmente, establecerá el conjunto de las condiciones que hayan de tener asignadas los puestos de trabajo afectados.

Lo regulado en el párrafo anterior se llevará a cabo teniendo en cuenta lo previsto en el apartado II (de estructura salarial), en su punto 4 del Acuerdo de la CIVEA por el que se aprueban las condiciones de integración plena del personal laboral adscrito al INAEM en el Convenio único, respecto a la adaptación de las condiciones económicas durante el servicio en gira a lo regulado en el Convenio Único.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA.- Complemento singular de puesto. Personal en el exterior con Sentencia favorable a su inclusión en el Convenio Único.

1. El "complemento singular de puesto" de aquellos puestos de trabajo desempeñados por personal laboral que presta servicios en el exterior que, en virtud de sentencia judicial firme, hayan visto declarado el derecho a que les sea de aplicación el Convenio único, será el que corresponda conforme a lo previsto en el Acuerdo de la CIVEA de 27 de diciembre de 2001. La modificación de estos complementos singulares de puesto será acordada por la CIVEA, teniendo en cuenta el conjunto de las condiciones de trabajo de estos puestos y sus eventuales modificaciones.
2. Dicho complemento de puesto será incompatible con los complementos saláriales del Convenio único.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMOCUARTA.- Expertos nacionales en comisión de servicios.

Los trabajadores fijos que lo soliciten podrán ser autorizados para prestar servicios en calidad de experto nacional en comisión de servicios nombrados por la Comisión Europea y continuarán percibiendo las retribuciones vinculadas a su grupo profesional, las de su puesto de trabajo y, en su caso, las de carácter personal que pudieran tener reconocidas, sin alteración de su situación de seguridad social.

A todos los demás efectos se regirán por la normativa comunitaria reguladora del régimen aplicable a los expertos nacionales en comisión de servicios.

En todo caso, deberá quedar demostrado, mediante informe favorable del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, el interés en que el personal laboral realice las funciones de experto nacional en la Comisión Europea.

El personal laboral que sea designado experto nacional por la Comisión Europea, no podrá percibir gratificaciones extraordinarias, ni dietas o indemnizaciones de ninguna clase de la Administración Española.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA.- CAMINEROS DEL ESTADO.

1. Se incluirán en el ámbito de este Convenio Colectivo aquellos trabajadores del colectivo de camineros del Estado, regulado por Decreto 3184/1973, que ejerciten el derecho de opción para su integración como personal laboral de la Administración General del Estado, establecido en la Disposición Adicional vigésima segunda de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y en el Real Decreto 1848/2000, de 10 de noviembre, por el que se regula el ejercicio del citado derecho de opción.

2. El personal caminero del Estado que opte por integrarse como personal laboral de la Administración General del Estado quedará encuadrado en los grupos, áreas funcionales y categorías de la siguiente forma:

PERSONAL CAMINERO	**II CONVENIO ÚNICO**		
Categorías	*Grupo Profesional*	*Área Funcional*	*Categoría*
Celador	S3	2	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales
Capataz de Brigada	3	2	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales
Capataz de Cuadrilla	3	2	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales
Caminero	5	2	Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales
Caminero de nuevo Ingreso	5	2	Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales

3. Lo previsto en los párrafos segundo y tercero del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 1848/2000, se aplicará de la forma siguiente:

a) Los camineros y camineros de nuevo ingreso que, cumpliendo las condiciones establecidas en los párrafos mencionados, acrediten tener a su cargo el manejo, conservación y limpieza de máquinas para la conservación y construcción de carreteras se encuadrarán en el grupo profesional 4, área funcional 2, como Oficiales de Actividades Técnicas y Profesionales.

b) Los camineros y camineros de nuevo ingreso que, cumpliendo las condiciones establecidas en los párrafos mencionados, acrediten funciones de vigilancia de obras se encuadrarán en el grupo profesional 3, área funcional 2, como Técnicos Superiores de Actividades Técnicas y Profesionales.

c) Los camineros y camineros de nuevo ingreso que, cumpliendo las condiciones establecidas en los párrafos mencionados, acrediten funciones de vigilancia de explotación se encuadrarán en el grupo profesional 4, área funcional 2, como Oficiales de Actividades Técnicas y Profesionales.

La clasificación profesional de quienes acrediten reunir los requisitos y condiciones previstos en los párrafos segundo y tercero del apartado 1 del

artículo 2 del Real Decreto 1848/2000 en supuestos distintos de los aquí recogidos requerirá el informe previo de la CIVEA.

4. La asignación de especialidades a cada trabajador se efectuará de conformidad con lo previsto en el artículo18 de este convenio colectivo.
5. Se integrarán en el salario base del presente convenio el complemento de puesto y los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad y el plus de especialidad.
   No podrá percibirse en concepto de salario base (incluido el componente de salario base de las pagas extraordinarias) una cuantía superior a la establecida en las tablas de salario base del presente convenio.
   En el supuesto de que, después de practicada la integración en salario base de los complementos a que se refiere la presente disposición adicional, resultara una cuantía superior a la de las tablas de salario base del presente Convenio, se aplicará la fórmula establecida en el artículo 75.5 del I Convenio Único con el fin de que no se produzcan mermas retributivas.
6. A partir del 25 de febrero de 2005, el complemento de aislamiento y montaña se integrará en el complemento singular de puesto de tipo D1, con las cuantías establecidas en el Anexo V.b.2.
7. A partir del 25 de febrero de 2005, los complementos de puesto por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual que se viniera percibiendo, serán objeto de integración en los tipos que correspondan de acuerdo con lo previsto en el artículo 73.5.2 del Convenio Único, y con las cuantías establecidas en los Anexos V.c.1, V.c.2, V.c.3, V.c.4, V.c.5 y V.c.6.
8. Las diferencias retributivas que, en su caso, pudieran originarse como consecuencia de la integración se recogerán en un complemento transitorio de los regulados en la Disposición Transitoria Décima del Convenio Único. Por lo que a este respecto tiene carácter singular y provisional en tanto no se incorpore al marco de la negociación del Convenio Único.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA. Titulaciones

A los únicos efectos de acceso a empleos en el ámbito del Convenio Único y de promoción en ellos se consideran equivalentes los títulos académicos oficiales de Graduado Escolar y el certificado de estudios primarios expedido con anterioridad a la finalización del año académico 1975-76. Igualmente, y a los mismos efectos, se considera equivalente al título académico de Bachillerato la superación de las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA

Así mismo, además de los 6 días cada año natural por asuntos particulares recogidos en el artículo 47.n de este convenio colectivo, los trabajadores de este ámbito, tendrán derecho a partir 2007 a disfrutar de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio

cumplido a partir del octavo, en los términos en que se establezca en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. [21] [22]

21

NOTA:
Ley 7/2007 del EBEP:
(Nota: artículo 48, en su redacción dada por RD-Ley 20/2012):
Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.
Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:
(Nota: letra k, en su redacción dada por LO 9/2013):
k) Por asuntos particulares, **cuatro días**.

22

NOTA:

Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE 29-12-2012):

(Nota: apartado 9.7., en su redacción dada por Resolución de 23-12-2013):
9.7 A lo largo del año los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar hasta **cuatro días** por asuntos particulares, sin perjuicio de la concesión de los restantes permisos y licencias establecidas en la normativa vigente. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de sus superiores 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, podrá concederse en los primeros quince días del mes de enero siguiente.
Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

Nota: apartado 2 de la Resolución de 23-12-2013 (BOE 24-12-2013):
2. Con carácter excepcional y a fin de facilitar el disfrute, con la adecuada y suficiente planificación, del día adicional de permiso por asuntos particulares que ha sido introducido por la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de Control de la Deuda Comercial en el Sector Público, el personal al que le es de aplicación la Resolución de 28 de diciembre de 2012 podrá disfrutar de uno de los días de permiso por asuntos particulares correspondientes al 2013 hasta el día 15 de febrero de 2014.

GTI

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOOCTAVA.

GTI

*(**Nota**: adicionada por Acuerdo de Comisión Negociadora de 29-11-2012)*

1. Se incorpora al presente Convenio Colectivo el "Acuerdo de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación" de 29 de octubre de 2012.

2. Por la CIVEA se procederá, en su caso, a realizar las adaptaciones correspondientes en el texto de este Convenio, con objeto de su adaptación al contenido del citado Acuerdo.

UGT

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Para los puestos de trabajo que, conforme a lo regulado en este convenio, tengan especialidad y ésta no se corresponda con las titulaciones de formación profesional, se adaptará su contenido al Catálogo nacional de cualificaciones profesionales en la medida en que los órganos competentes regulen y desarrollen la aplicación de la formación profesional correspondiente en el ámbito de la Administración del Estado.

En tanto no se proceda a esta adaptación, continuará vigente su contenido, en lo que se refiere a tareas y actividades.

Así mismo continuará vigente el contenido de los puestos de trabajo sin especialidad con tareas precisas o complementarias.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Para una mayor homogeneidad del modelo organizativo del III Convenio Único, las partes firmantes acuerdan que, con carácter singular, el complemento personal de unificación (CPU) regulado en el artículo 73.3 sea absorbible, según proceda, con los incrementos retributivos que se puedan producir por encima de los previstos con carácter general en las leyes de presupuestos generales del Estado para todos los empleados públicos.

Una vez constituida la CIVEA, en el plazo de tres meses se procederá, dentro de las disponibilidades de la masa salarial, a la adopción de medidas encaminadas a lograr la adecuación de los complementos singulares de puesto de la disposición adicional segunda, con respecto a las demás retribuciones complementarias, incluida, en su caso, la absorción del complemento personal de unificación, manteniendo para ello el marco del sistema de complementos de puesto regulado en el capítulo XIII del presente Convenio

En lo que respecta a los complementos regulados en las disposiciones transitorias décima y undécima se estará a lo dispuesto en las mencionadas disposiciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.- Acuerdo para el personal laboral del Ministerio de Defensa, en caso de reestructuración de Centros y Establecimientos.

En tanto no se modifique el mismo, mantiene toda su vigencia el Acuerdo para el Personal Laboral del Ministerio de Defensa sobre condiciones aplicables en caso de reestructuración de centros y establecimientos, pudiendo los trabajadores afectados pertenecientes a este ámbito optar globalmente por estas condiciones o por las establecidas en el artículo 26 del presente Convenio.

Los complementos personales transitorios derivados de la aplicación del Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior no tendrán la consideración de CPNA a efectos del cálculo del complemento personal de unificación establecido en el artículo 75.5 del I Convenio Único. Estos complementos personales transitorios mantendrán la naturaleza y régimen de absorción establecidos en dicho Acuerdo.

Sin perjuicio de la permanencia en la Comisión de Cierres y Traslados, prevista en el artículo 4 del Acuerdo, de todas las organizaciones sindicales que actualmente forman parte de la misma, tendrán derecho a la participación plena aquellos sindicatos firmantes del presente Convenio.

Por dicho motivo, se efectuarán las adaptaciones necesarias respecto a su composición actual.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

1. En aplicación de lo previsto en el párrafo primero del artículo 19 del I Convenio Único, con carácter excepcional y en tanto cuenten con efectivos, no se asigna especialidad a los puestos de trabajo, encuadrados en el Área Funcional 2, procedentes de las categorías profesionales de los Convenios Colectivos de origen, que a continuación se relacionan:

CATEGORÍA PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL I CONVENIO ÚNICO	CONVENIO COLECTIVO DE ORIGEN
Pastor	4	Agric., P. y Alimentación
Oficial 1ª compos.	4	Obras P. y Urbanismo
Delineante de obr.	5	Obras P. y Urbanismo
Delineante de seg	5	Obras P. y Urbanismo
Calcador	6	Obras P. y Urbanismo
Ayudante Topografía	6	Obras P. y Urbanismo
Auxiliar de Delineación	6	Obras P. y Urbanismo
Delineante de seg.	5	Defensa
Capataz de peones	6	Defensa
Delineante	5	Cultura
Operador de cabina	5	Cultura
Operador de sonido	5	Cultura
Delineante	5	Educación y Ciencia
Delineante calcador	6	Economía y Hacienda
Delineante 2ª	5	Transp.,T. y Comunicac.
Delineante (FP I)	5	CIEMAT
Calcador (FP I)	6	CIEMAT
Delineante de seg.	5	Inst. Tec.Geom.de Esp.

2. Asimismo, a los puestos de trabajo de las categorías profesionales de "Jefe CMO", "Encargado CMO", "Oficial CMO" y "Ayudante CMO" pertenecientes al antiguo convenio colectivo de Defensa, que se dedican a actividades de "Equitación y Remonta", así como a los puestos de la categoría profesional de "Decorador" perteneciente al antiguo convenio colectivo de Presidencia, no se les asigna especialidad, siendo en la RPT donde se establezcan, en su caso, los requisitos de formación o experiencia necesarios para la ocupación de dichos puestos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.

Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo, por el desplazamiento al centro de trabajo, un complemento, plus o indemnización de transporte, que no se hubiere integrado en el concepto de salario base en el I Convenio Único, continuarán percibiéndolo con igual denominación, cuantía y régimen de aplicación que tuvieran hasta la fecha.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.

1. Mantienen su vigencia todos los regímenes de jornadas y horarios especiales actualmente vigentes.
2. En los ámbitos y colectivos que tengan reconocidas una jornada a tiempo completo, diferente de la establecida con carácter ordinario en el presente Convenio, y que se mantienen como jornada especial, no será de aplicación la regla establecida en el artículo 74.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEPTIMA.- Personal INAEM

1. Se mantiene en toda su extensión el Acuerdo de la CIVEA de febrero de 2001 (BOE de 10 de abril de 2001) por el que se integra plenamente al personal laboral adscrito al INAEM en el Convenio Único.
2. Se mantienen vigentes:
   a) Art. 25 in fine, 26, 27, 61 y 67 del Convenio del Coro Titular del Teatro de la Zarzuela (B. Oficial de la Comunidad de Madrid de 23 nov. 1996.
   b) Art. 15 y 16 y el artículo 70 in fine (día de descanso) del Convenio del Ballet Nacional y Compañía Nacional de Danza (BOE 19 enero 1996.
   c) Art. 55.B.10 del Convenio del anterior Mº de Cultura (BOE 19 noviembre 1991.
   d) Art. 14.3, 18.5 y 21 del Convenio entre el Inaem y el personal adscrito a los teatros que de él dependen, de carácter técnico, administrativo y de servicios, en los términos pactados en el Acuerdo de la CIVEA de 28 de junio de 2001.
   e) Los Capítulos IX, X, XI, con excepción de los artículos 44 y 51, y los artículos 72, 73, 74, 75, 77, 81 y 83 del capítulo XIII del Convenio Colectivo del Ballet Nacional de España y de la Compañía Nacional de Danza (Boletín Oficial del Estado de 19 de enero de 1996). En la aplicación del artículo 43, incluido en el Capítulo X, la referencia que e hace al Comité de Empresa, se entenderá que corresponde a las Centrales Sindicales presentes en la Subcomisión Delegada y las referencias a las Comisiones Paritarias se entenderá que corresponden a la Subcomisión Delegada o, en su caso, a la CIVEA. El Capítulo XIV mantiene transitoriamente su vigencia, en los términos previstos en segundo párrafo del apartado sobre la aplicación del artículo 66 del Convenio Único que contiene el Acuerdo de 2 de febrero de 2001 relativo a las condiciones de integración plena del personal laboral adscrito al INAEM en el Convenio Único.
   f) Los artículos 10, 11, 12, la letra h) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo 34, el artículo 73 y las disposiciones adicionales segunda y

tercera del Convenio Colectivo de Coro Titular del Teatro de la Zarzuela (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 23 de noviembre de 1996).

g) El anexo V, salvo los capítulos III, IV y IX del mismo, del Convenio Colectivo Único del Ministerio de Cultura (Boletín Oficial del Estado de 19 de noviembre de 1991), debiendo entenderse que las referencias al citado Convenio se hacen ahora al presente Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado. Se mantiene en vigor también el Acta de 19 de marzo de 1991 relativa a la uniformidad del Coro Nacional de España.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.- Personal no clasificado.

Aplicar al personal laboral correspondiente a las categorías artísticas del Convenio Colectivo del Ballet Nacional y Compañía Nacional de Danza enumeradas en el Anexo II del Acuerdo de esta CIVEA de 2 de febrero de 2001, por el que se aprueban las condiciones de integración plena del personal laboral del INAEM en el Convenio Único, las retribuciones, con valores 2007 que se indican a continuación:

CATEGORÍAS	CUANTÍA ANUAL (en euros) (incluidas pagas extraordinarias)*
Repetidor	30.908,78
Primer bailarín	28.816,90
Solista	24.846,08
Guitarrista	21.534,94
Cantaor	21.534,94
Cuerpo de baile	20.687,66
Maestro de baile	26.002,06
Profesor de taller	12.513,20
Profesor de baile	20.066,48
* Sin incluir componente de antigüedad	

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA

Las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 73.5 del Convenio único que se vinieran compensando con tiempo de descanso, las que se retribuyan por conceptos distintos de los regulados en dicho artículo, o bien con los complementos que permanecen vigentes según las disposiciones transitorias séptima y decimoquinta, no darán lugar a atribuir a los puestos de trabajo correspondientes los complementos del mencionado artículo hasta que por la CIVEA se proceda a la adaptación que en cada caso corresponda.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.- Complemento transitorio de homogeneización.

Los puestos de trabajo que tengan asignados según los convenios de origen complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o complemento singular de puesto, o ambos simultáneamente, en una cuantía en términos anuales superior a la que corresponde en aplicación de los complementos del apartado 5.1 y 5.2 del artículo 73 de este convenio y que como tales figuren en las relaciones iniciales de puestos de trabajo, tendrán atribuido un complemento transitorio de homogeneización por la diferencia. La cuantía anual resultante se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

El complemento transitorio de homogeneización es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo que tenga asignado dicho complemento y en tanto en cuanto se mantengan las condiciones de trabajo que dieron lugar a la asignación de aquél, por lo que no tendrá carácter consolidable y el puesto de trabajo dejará de tener atribuido dicho complemento desde el momento en el que quede vacante o cuando se supriman a dicho puesto de trabajo los correspondientes complementos de desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o singular de puesto. En este último supuesto, la supresión de dichos complementos conllevará también la supresión del complemento transitorio de homogeneización. No obstante, en los supuestos de traslado obligatorio previstos en el artículo 26 y la Disposición Transitoria Tercera del Convenio Único en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio de homogeneización.

La CIVEA determinará anualmente el orden y las reglas de aplicación para alcanzar progresivamente la plena homogeneización de los complementos de esta Disposición.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA.- Complemento transitorio.

Los puestos de trabajo que, según los convenios de origen, tuvieran asignados complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o complemento singular de puesto, a los que no se atribuya, en la relación inicial de puestos de trabajo, ningún complemento de los regulados en los apartados 5.1 y 5.2 del artículo 73, tendrán atribuido un complemento transitorio en una cuantía igual a la de los anteriores complementos de los respectivos convenios de origen.

Estos complementos transitorios se suprimirán con motivo de cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea como consecuencia de los procedimientos previstos en el Convenio único, o por reclasificación profesional. No obstante, en los supuestos de traslado obligatorio previstos en el artículo 26 y la Disposición Transitoria Tercera del Convenio Único en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio.

La cuantía del complemento transitorio será objeto de compensación y de absorción del cien por cien de los incrementos derivados del reconocimiento de nuevos complementos de puesto de trabajo o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo o periódico. Tampoco serán de aplicación a dichos complementos transitorios los incrementos que se establezcan en las

leyes de presupuestos generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial, ni los que puedan derivarse de cualquier otra norma o acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA. Representación colectiva de los trabajadores.

1. La Administración y los Sindicatos firmantes de este Convenio consideran necesario adaptar la estructura de la representación colectiva existente en este momento y unificar en la medida de lo posible el régimen de la misma en su ámbito de aplicación. A tal efecto, se comprometen a negociar un Acuerdo sobre representación colectiva a lo largo de la vigencia del Convenio en el seno de la CIVEA, sin que en ningún caso se supere globalmente el crédito de horas de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales que hubieran estado constituidos con anterioridad conforme a los convenios de origen.
2. En tanto no se acuerde la nueva estructura y régimen de la representación colectiva que regirá en el ámbito de aplicación del Convenio, mantendrá su vigencia en materia de escala de representantes, crédito horario, régimen de aplicación del mismo y garantías de los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados sindicales, la regulación contenida en los Convenios Colectivos a los que aquél viene a sustituir respecto a Comités de Empresa y Delegados de personal, hasta que ésta no se modifique, y a las secciones sindicales o estructuras sindicales constituidas y Delegados sindicales hasta que no se llegue al acuerdo contemplado en el apartado 1.
3. Cuando se elijan nuevos Comités de Empresa o Delegados de personal en el ámbito de un Departamento u organismo, les será de aplicación, en materia de escala de representantes, crédito horario, régimen de aplicación del mismo y garantías de los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados sindicales, la regulación del Convenio Colectivo de origen que hubiera comprendido al mayor número de trabajadores del Departamento u organismo.
4. En el seno de cada Subcomisión Delegada, y con el fin de ayudar a la puesta en marcha del presente Convenio, se podrá negociar la atribución del crédito horario de que se dispusiera en cada Departamento u organismo de acuerdo con el apartado 2 de la presente disposición transitoria, hasta que no se dé cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 1 de la misma.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOTERCERA

Hasta tanto no se acuerde por la CIVEA el número de horas mensuales retribuidas que le corresponden a cada Subcomisión Delegada, previsto en el artículo 7.1.b de este Convenio, permanecerá en vigor lo establecido en el artículo 8.1.c del I Convenio Único.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOCUARTA

La Administración y los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar durante la vigencia del mismo las posibles medidas de organización del tiempo de trabajo y políticas de empleo.

A tal efecto, se creará por la CIVEA, conforme a lo señalado en los artículos 3.3 y 4.1 del presente Convenio, una Comisión específica que se encargará de formular una propuesta de acuerdo sobre las referidas medidas de organización y mejora del tiempo de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOQUINTA

1. Mantienen su vigencia, en el ámbito funcional respectivo, los complementos que vienen regulados o afectados por los artículos de los Convenios, ya derogados, que se indican:
   a) El artículo 26 y los apartados 4.a) y 7) del artículo 32 del Convenio de la anterior Secretaría de Estado de la Comunicación (BOE de 21 de noviembre de 1996).
   b) El artículo 19 del Convenio del anterior Mº de Obras Públicas y Urbanismo (BOE de 19 de julio de 1990).
   c) Los artículos 64 a 69 y 98.2 apartados e), f) y g) del Convenio del Mº de Agricultura, Pesca y Alimentación.
   d) Artículo 24 y disposición adicional 3ª del Convenio del Ministerio de Defensa (BOE 1 de julio de 1992).
   e) Artículo 53.4.a y Disposición Transitoria quinta del Convenio del Ministerio de Interior (según la redacción introducida por la Revisión salarial-BOE de 7 de noviembre de 1997).
   f) Los artículos 18.1, 24.4º y 6º y 25.1º y 2º del Convenio del Palacio de Congresos y Exposiciones del Ministerio de Economía (BOCM de 8 de mayo de 1997).
   g) Artículo 65.4. a) del Convenio de la Administración de la Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado de 30 de noviembre de 1995).
   h) El régimen singular de prestación de los servicios públicos de guardia de la Administración de Justicia conforme al Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único de seis de julio de 2001.

2. Mantienen su vigencia en el respectivo ámbito:
   a) El artículo 18.2 del Convenio del Ministerio del Interior (Boletín Oficial del Estado de 13 de noviembre de 1991).
   b) El artículo 7.2 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de la Presidencia (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 2 de octubre de 1997)
   c) El artículo 3 del Convenio de la Administración de la Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado de 30 de noviembre de 1995).
   d) Hasta que el grupo de trabajo constituido en el seno de la Mesa General de Negociación llegue a un acuerdo sobre la materia, el artículo 48 del Convenio Colectivo de Administración de Justicia (Boletín Oficial del Estado de 19 de junio de 1996), la disposición adicional segunda del

Convenio de la Administración de la Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado de 30 de noviembre de 1995), y el artículo 45 del Convenio del antiguo Ministerio de Obras Públicas (Boletín Oficial del Estado de 19 de julio de 1990).

e) El artículo 15.3 del Convenio Colectivo de Administración de Justicia (Boletín Oficial del Estado de 19 de junio de 1996)

3. Mantienen su vigencia en el ámbito respectivo, con la consideración de acción social, el contenido de los artículos de los convenios de origen siguientes:

a) Los artículos 60, 64.1, 66 y 67 del Convenio Colectivo del Ministerio de Defensa (Boletín Oficial del Estado de 1 de julio de 1992).

b) El artículo 39, apartado 7, penúltimo párrafo y apartado 12 del Convenio Colectivo del Palacios de Congresos de Madrid (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 10 de junio de 1997.

c) El artículo 80 del Convenio del CIEMAT (Boletín Oficial del Estado de 9 de febrero de 1993).

d) El artículo 122 del Convenio de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil (Boletín Oficial del Estado de 17 de julio de 1991).

DISPOSICIÓN FINAL

Mantienen su vigencia como parte integrante de este Convenio, los Acuerdos de la CIVEA del I Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado de 16 de Noviembre de 1998 en cuanto no se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

ANEXO I
DENOMINACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL III CONVENIO ÚNICO

GRUPO PROFE-SIONAL	ÁREAS FUNCIONALES		
	GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES (1)	**TÉCNICA Y PROFESIONAL (2)**	**ACTIVIDADES ESPECIFICAS (3)**
1	Titulado superior de gestión y servicios comunes	Titulado Superior de actividades técnicas y profesionales	Titulado superior actividades especificas
2	Titulado medio de gestión y servicios comunes	Titulado medio de actividades técnicas y profesionales	Titulado medio actividades especificas
3	Técnico superior de gestión y servicios comunes	Técnico superior de actividades técnicas y profesionales	Técnico superior actividades especificas
4	Oficial de gestión y servicios comunes	Oficial de actividades técnicas y profesionales	Oficial actividades especificas
5	Ayudante de gestión y servicios comunes	Ayudante de actividades técnicas y profesionales	Ayudante de actividades especificas
INAEM			CATEGORÍAS NO ENCUADRADAS EN GR. PR. Primer Bailarín Bailarín solista Bailarín cuerpo de baile Maestro de Baile Profesor de Baile Cantaor Guitarrista/Instrumentista Repetidor

ANEXO II

DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

1.- Grupo Profesional 1. Denominaciones:

A.- Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes.
Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B.- Titulado Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.
Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional**.**

C.- Titulado Superior de Actividades Especificas.
Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Especificas.

2.- Grupo Profesional 2. Denominaciones:

A.- Titulado Medio de Gestión y Servicios Comunes..
Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B.- Titulado Medio de Actividades Técnicas y Profesionales.
Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C.- Titulado Medio de Actividades Especificas.
Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Especificas.

3.- Grupo Profesional 3. Denominaciones:

A.- Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes.
Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B.- Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.
Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C.- Técnico Superior de Actividades Especificas.
Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Especificas.

4.- Grupo Profesional 4. Denominaciones:

A.- Oficial de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B.- Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C.- Oficial de Actividades Especificas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Especificas.

5.- Grupo Profesional 5. Denominaciones:

A.- Ayudante de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B.- Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales..

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C.- Ayudante de Actividades Especificas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Especificas.

CATEGORÍAS DEL ÁREA DE ACTIVIDADES ESPECIFICAS NO ENCUADRADAS EN GRUPO PROFESIONAL

1. Primer Bailarín

Es el trabajador profesional de la danza en cualquiera de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo, o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile que, debido a su complejidad técnica y artística, o a su presencia escénica diferenciada del Conjunto, merece por parte del coreógrafo la calificación de rol o papel protagonista por tratarse del rol o papel más destacado de la coreografía.

2. Bailarín Solista

Es el trabajador profesional de la danza en cualquier de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile que, debido a su complejidad técnica y artística, o a su presencia escénica diferenciada del Conjunto, merece por parte del coreógrafo la calificación de roles de solista por tratarse de roles o papeles complementarios, realizando pasos a dos o pasos a tres.

3. Guitarrista/Instrumentista

Es el trabajador profesional de la música que, de acuerdo con la dirección artística, interpreta a la guitarra/instrumento musical correspondiente, sólo o en grupo musical, las piezas musicales para acompañamiento del baile o danza.

4. Bailarín de Cuerpo de baile

Es el trabajador profesional de la danza en cualquiera de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile calificados por el coreógrafo como de Conjunto por interpretar roles de conjunto, en los que participan todos los componentes del Conjunto, no efectuando ningún papel relevante.

5. Cantaor

Es el trabajador profesional de la música que, de acuerdo con la dirección artística, interpreta mediante su voz, sólo o en grupo musical, las piezas musicales para acompañamiento del baile o danza.

6. Profesor de taller

Es el trabajador profesional de la danza que, con suficientes conocimientos técnicos de danza, dirige la clase de baile observando el perfeccionamiento técnico y artístico de los bailarines del Taller de danza en la ejecución de los pasos y secuencias de danza, impartiendo clases de danza y coreografía a alumnos de nivel medio, colaborando con los repetidores en la preparación de las partes de las coreografías que necesiten más preparación.

7. Profesor de baile

Es el trabajador profesional de la danza que imparte clases de baile o danza, desarrollando una sola variedad (Flamenco, Español, Clásico, Contemporáneo...).

8. Repetidor

Es aquel trabajador profesional de Danza que, con suficientes conocimientos técnicos y coreográficos se encarga de dirigir los ensayos de las coreografías, observando la correcta ejecución de las mismas de acuerdo con el contenido artístico creado originalmente por el coreógrafo.

9. Maestro de baile

Es aquel profesional que, con suficientes conocimientos técnicos de danza, dirige la clase de baile observando el perfeccionamiento técnico y artístico de los bailarines profesionales de la Compañía en la ejecución de los pasos y secuencias de danza, desarrollando la danza en todas sus variedades (Flamenco, Español, Clásico, Contemporáneo...).

ANEXO III

ACTIVIDADES DE LAS ÁREAS FUNCIONALES

1ª.- Gestión y Servicios Comunes.

Se incluyen en este área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Gestión de Recursos Humanos.
- Gestión Económica.
- Gestión Administrativa.
- Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas.
- Realización de estudios de investigación sociológica y estudios estadísticos.
- Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas.
- Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros.
- Realización de trabajos de comunicación e información externa e interna, de carácter literario, gráfico y audiovisual, de relaciones públicas y publicitarias, así como campañas de información y proyección institucional.
- Planificación y gestión técnica de programas de inserción laboral.
- Peritación y valoración de bienes.
- Producción de espectáculos escénicos y audiovisuales.
- Seguridad y vigilancia de edificios e instalaciones.
- Control de acceso, identificación, información, atención y recepción del personal visitante.
- Recepción y entrega de paquetería, documentación y correspondencia.
- Recepción, clasificación, almacenamiento y distribución de todo tipo de bienes y materiales.
- Atención, solicitud y establecimiento de comunicaciones telefónicas (urbanas, interurbanas e internacionales), y desempeño de servicios complementarios a las mismas.
- Apertura y cierre de puertas.
- Porteo de objetos y material.
- Franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia.
- Realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de trabajo.
- Realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de trabajo.
- Entregas y/o avisos.
- Información de anomalías o incidentes en el centro de trabajo.
- Acompañamiento e información en museos.
- Reprografía y otras actividades análogas.
- Transporte de personas, bienes y documentación.

- Conducción, mantenimiento, conservación, limpieza y pequeñas reparaciones de vehículos.
- Mantenimiento de limpieza y buen orden de las dependencias y enseres del centro de trabajo.
- Lavado, planchado y costura de ropas.
- Funciones de apoyo de naturaleza elemental y que no requieran la cualificación exigida para los niveles de formación profesional en actividades de oficio.
- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

2ª.- Técnica y Profesional.

Se incluyen en este área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Realización de toda clase de estudios y proyectos de obras, infraestructuras e instalaciones.
- Construcción, mantenimiento y reparación de maquinaria y equipos mecánicos e industriales, construcciones metálicas y otros.
- Actividades agrarias y ganaderas.
- Planificación y gestión técnica y operativa de protección a la población ante riesgos de origen natural y tecnológico.
- Conservación y mantenimiento de instalaciones, edificios, y bienes muebles.
- Artes gráficas, fotocomposición, reproducción, estampación y encuadernación.
- Instalación y mantenimiento de equipos electrónicos de sonido, de imagen, de telecomunicaciones y otros de carácter análogo.
- Mantenimiento de automóviles, vehículos de apoyo logístico, aeronaves, buques y maquinaria de construcción y material militar y armamento**.**
- Trabajos forestales, de jardinería y de conservación del medio natural.
- Actividades propias de diversas profesiones y oficios, tales como "fotógrafo", "marinero", "peluquero"....
- Actividades de producción en los talleres productivos en los centros penitenciarios.
- Fabricación, conservación y reparación de productos textiles y pieles.
- Construcción, conservación y explotación de infraestructuras y obras públicas.
- Realización de proyectos de investigación científica en sus distintos ámbitos.
- Realización de ensayos y análisis físicos, químicos y agrarios.
- Apoyo, colaboración o participación en el desarrollo de proyectos de investigación.
- Vigilancia de obras públicas.
- Restauración y alojamiento.

- Protección, conservación, policía del dominio público marítimo-terrestre e hidráulico del Estado, así como tareas de policía y custodia de los espacios naturales de competencia estatal.
- Seguridad y vigilancia contra incendios, hundimientos y demás emergencias en edificios, instalaciones, automóviles, vehículos de apoyo logístico, aeronaves, ferrocarriles, buques y maquinaria de construcción y material militar.
- Acompañamiento e información en parques.
- Funciones de apoyo de naturaleza elemental y que no requieran la cualificación exigida para los niveles de formación profesional en actividades de oficio.
- Prevención de riesgos laborales.
- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

3ª.- Actividades Especificas.

Se incluyen en este área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Atención a la salud tanto en su vertiente preventiva, clínica y asistencial.
- Recuperación, desarrollo e integración social, familiar, profesional y espiritual.
- Actividades ocupacionales, culturales y deportivas de reinserción de internos en centros penitenciarios.
- Sanidad animal.
- Medicina forense
- Actividades complementarias del personal auxiliar de apoyo sanitario marítimo.
- Ayuda, porteo y acompañamiento de personas en centros sanitarios**.**
- Acción educativa reglada .
- Acción educativa ocupacional.
- Acción educativa en los centros de protección civil, tráfico y policía.
- Restauración de obras de arte.
- Canto de obras musicales, como cantante dentro de un conjunto coral, interpretando las intervenciones corales determinadas por la dirección artística.
- Realización, en su caso, de papeles de reparto, de frase y papeles especiales, a propuesta de la dirección artística.
- Actuación, en su caso, como cantante solista de música clásica o española a propuesta de la dirección artística.
- Realización de las actividades necesarias directas para representaciones coreográficas de danza en sus diversas disciplinas (Española, Clásica o Contemporánea).
- Interpretación de obras musicales y acompañamiento musical, mediante el correspondiente instrumento musical
- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores

ANEXO IV
ESPECIALIDADES NO REGLADAS Y ACTIVIDADES PRINCIPALES A EFECTOS DE PROCESOS DE COBERTURA DE PUESTOS

A. CONTENIDO FORMATIVO Y PERFIL PROFESIONAL DE LAS ESPECIALIDADES NO REGLADAS

"CONSERVACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE CARRETERAS"

PARA EL GRUPO PROFESIONAL 3.

I.- CONTENIDO FORMATIVO

CONSTA DE 10 MÓDULOS, CON ARREGLO AL SIGUIENTE CONTENIDO Y CUYA DURACIÓN TOTAL ES DE 283 HORAS LECTIVAS:

MÓDULO 1.- LEY DE CARRETERAS: 30 HORAS

1.1. Ley y Reglamento de Carreteras
1.2. Zonas de defensa de la vía; su vigilancia y autorizaciones
1.3. Autorizaciones en dominio público
1.4. Accesos y vías de servicio
1.5. Instalaciones de servicio
1.6. Infracciones, sanciones y publicidad
1.7. Vigilancia de transportes y cargas
1.8. Estaciones de pesaje
1.9. Autopistas de peaje
1.10. Actuaciones en suelo urbano
1.11. Prevención de riesgos Laborales
1.12. Prácticas
1.13. Revisión del trabajo

MÓDULO 2.- INGENIERÍA DE TRÁFICO: 36 HORAS

2.1. Introducción a la planificación (I)
2.2. Introducción a la planificación (II)
2.3. Introducción a la ingeniería de tráfico I
2.4. Introducción a la ingeniería de tráfico II
2.5. Estudios básicos de transporte, variables básicas y previsión de tráfico.
2.6. Capacidad de carreteras
2.7. Medidas de pesos estáticos y dinámicos
2.8. Aforos
2.9. Velocidades
2.10. Transportes de mercancías generales y peligrosas por carreteras, encuestas
2.11. Encuestas de origen - destino. Vehículos ligeros
2.12. Inventarios de carreteras. El inventario de geometría y equipamiento

1.1. Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo tráfico MP I de la Dirección General de Carreteras
1.2. Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo tráfico MP III de la Dirección General de Carreteras
1.3. Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo, estaciones en tiempo real
1.4. Empleo y programación de las básculas dinámicas en carreteras
1.5. Empleo y programación de equipos tráfico III en carreteras
2.13. Examen

MÓDULO 3.- ASPECTOS GENERALES E INTRODUCCIÓN A LA EXPLOTACIÓN DE CARRETERAS: 18 HORAS

3.1. Red estatal de carreteras, organización y competencias D.G.C.
3.2. Uso y defensa de la vía.- Normativa de aplicación
3.3. Uso y defensa de la vía en la legislación estatal I
3.4. Uso y defensa de la vía en la legislación estatal II
3.5. Travesías, autopistas y áreas de servicio. Legislación autonómica
3.6. Legislación sobre tráfico
3.7. Responsabilidades
3.8. Contratos de conservación en la red estatal
3.9. Revisión del Trabajo y Calificación del módulo

MÓDULO 4.- MATERIALES Y UNIDADES DE OBRA: 30 HORAS

4.1. Suelos y Bases
4.2. Ligantes
4.3. Hormigones
4.4. Tratamientos superficiales
4.5. Mezclas asfálticas
4.6. Prácticas sobre mezclas asfálticas
4.7. Aceros y aluminios
4.8. Otros materiales
4.9. Nociones de Geología
4.10. Revisión del trabajo y calificación módulo

MÓDULO 5.- GESTIÓN DE MANTENIMIENTO: 33 HORAS

5.1. Marco general -GSM
5.2. Los contratos de conservación
5.3. Gestión de los contratos de conservación
5.4. Maquinaria de conservación ordinaria
5.5. Operaciones de conservación ordinaria (I)
5.6. Operaciones de conservación ordinaria (II)
5.7. Aplicaciones informáticas para la gestión (I)
5.8. Aplicaciones informáticas para la gestión (II)
5.9. La conservación por gestión directa
5.10. Revisión del trabajo

MÓDULO 6.- VIALIDAD Y MEDIO AMBIENTE: 28 HORAS

6.1. Aspectos generales sobre vialidad
6.2. Vialidad invernal (I): Generalidades
6.3. Vialidad invernal (II): Organización
6.4. Vialidad invernal (III): Maquinaria e instalaciones
6.5. Impactos ambientales de las carreteras y medidas correctoras
6.6. Plantaciones en el entorno de la carretera
6.7. Ruidos y medidas correctoras

6.8. Instalaciones en túneles, explotación y conservación. Parte I
6.9. Instalaciones en túneles, explotación y conservación. Parte II
6.10. Prácticas de campo
6.11. Sistemas de previsión y otros aspectos de vialidad invernal
6.12. Centro de comunicaciones, incidencias, atención a los usuarios
6.13. Telerruta
6.14. Revisión del trabajo

MÓDULO 7.- INSPECCIÓN, AUSCULTACIÓN Y CONSERVACIÓN DE FIRMES: 28 HORAS

7.1. Características de los firmes
7.2. Inspección general de firmes
7.3. Catálogo de defectos de firmes flexibles
7.4. Catálogo de defectos de firmes rígidos
7.5. Auscultación (estructural y superficial)
7.6. Medida de características estructurales
7.7. Prácticas de inspección visual
7.8. Conservación de firmes con pavimento de hormigón
7.9. Medidas de características superficiales
7.10. Prácticas con equipos
7.11. Conservación de firmes con pavimento bituminoso (I)
7.12. Conservación de firmes con pavimento bituminoso (II)
7.13. Examen

MÓDULO 8.- OBRAS DE FÁBRICA. 26 HORAS

8.1. Tipología obras de paso (I)
8.2. Tipología obras de paso (II)
8.3. Tipología obras de paso (III)
8.4. Patología y durabilidad
8.5. Patología y durabilidad
8.6. Patologías y durabilidad
8.7. Inspección e inventario
8.8. Operaciones de mantenimiento
8.9. Auscultación
8.10. Prácticas de inspección
8.11. Operaciones de mantenimiento, puentes metálicos
8.12. Revisión de los trabajos y calificación

MÓDULO 9.- SEGURIDAD VIAL: 26

9.1. Introducción a la seguridad vial
9.2. Gestión de la seguridad vial
9.3. Organización de la seguridad vial en la D.G.C.
9.4. Tramos de concentración de accidentes "TCA"
9.5. Actuaciones preventivas
9.6. Contratos de conservación integral y de asistencia a la seguridad vial
9.7. La seguridad vial en los contratos de conservación integral
9.8. Dictámenes, auditorias y listados de chequeos
9.9. Nociones de dibujo (I, II, III)
9.10. Prácticas de seguridad vial
9.11. Revisión de trabajo y calificación

MÓDULO 10:- SEÑALIZACIÓN: 28

10.1. Generalidades sobre señalización
10.2. Instrucción 8.II.C Señalización vertical
10.3. Instalación de pórticos y banderolas
10.4. Instrucción 8.2.I.C. Marcas viales
10.5. Marcas viales: pinturas
10.6. Instrucción 8.3 - I.C.: obras fijas
10.7. Señalización de obras móviles y corta duración
10.8. Prácticas
10.9. Equipos de contención
10.10. Balizamiento
10.11. Revisión del trabajo

II.- PERFIL PROFESIONAL:

Esta especialidad facilita al trabajador unos conocimientos teóricos - prácticos sobre los cometidos de los trabajos a realizar en las labores propias del Grupo Profesional al que esté adscrito, bajo la dependencia de sus superiores Técnicos, para que se encargue de la explotación y conservación de las obras, de sus elementos funcionales, auxiliares y complementarios. Sus tareas incluyen las de gestión, coordinación, dirección, administración, ejecución, supervisión y control de actividades y obras, con el servicio de información al usuario, atención a la vialidad y las relacionadas con la vigilancia, defensa e inspección de las zonas de dominio, servidumbre y afección. Les incumbe igualmente la observancia de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la supervisión de la explotación de concesiones y funciones análogas. El ejercicio de estas actividades requiere estar en posesión del carné de conducir vehículos automóviles, así como residir en el territorio en el que ejerce sus funciones.

"VIGILANCIA DE CONSERVACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE CARRETERAS"

PARA EL GRUPO PROFESIONAL 4

I.- CONTENIDO FORMATIVO:

CONSTA DE 5 MÓDULOS, CON ARREGLO AL SIGUIENTE CONTENIDO, Y CUYA DURACIÓN TOTAL ES DE 137 HORAS LECTIVAS:

MÓDULO 1.- ASPECTOS GENERALES E INTRODUCCIÓN A LA EXPLOTACIÓN DE CARRETERAS: 20 HORAS

1.1. Red estatal de carreteras, organización y competencias D.G.C.
1.2. Uso y defensa de la vía.- Normativa de aplicación
1.3. Uso y defensa de la vía en la legislación estatal I
1.4. Uso y defensa de la vía en la legislación estatal II
1.5. Travesías, autopistas y áreas de servicio. Legislación autonómica
1.6. Legislación sobre tráfico
1.7. Responsabilidades
1.8. Contratos de conservación en la red estatal
1.9. Revisión del Trabajo y Calificación del módulo
1.10. Prevención de riesgos laborales

MÓDULO 2.-MATERIALES Y UNIDADES DE OBRA: 30 HORAS

2.1. Suelos y Bases
2.2. Ligantes
2.3. Hormigones
2.4. Tratamientos superficiales
2.5. Mezclas asfálticas
2.6. Prácticas sobre mezclas asfálticas
2.7. Aceros y aluminios
2.8. Otros materiales
2.9. Nociones de Geología
2.10. Revisión del trabajo y calificación módulo

MÓDULO 3.- INSPECCIÓN, AUSCULTACIÓN Y CONSERVACIÓN DE FIRMES: 28 HORAS

3.1. Características de los firmes
3.2. Inspección general de firmes
3.3. Catálogo de defectos de firmes flexibles
3.4. Catálogo de defectos de firmes rígidos
3.5. Auscultación (estructural y superficial)
3.6. Medida de características estructurales
3.7. Prácticas de inspección visual
3.8. Conservación de firmes con pavimento de hormigón
3.9. Medidas de características superficiales
3.10. Prácticas con equipos
3.11. Conservación de firmes con pavimento bituminoso (I)
3.12. Conservación de firmes con pavimento bituminoso (II)
3.13. Examen

MÓDULO 4.- OBRAS DE FÁBRICA: 26 HORAS

4.1. Tipología obras de paso (I)
4.2. Tipología obras de paso (II)
4.3. Tipología obras de paso (III)
4.4. Patología y durabilidad
4.5. Patología y durabilidad
4.6. Patologías y durabilidad
4.7. Inspección e inventario
4.8. Operaciones de mantenimiento
4.9. Auscultación
4.10. Prácticas de inspección
4.11. Operaciones de mantenimiento, puentes metálicos
4.12. Revisión de los trabajos y calificación

MÓDULO 5.- SEÑALIZACIÓN: 33 HORAS

5.1. Generalidades sobre señalización
5.2. Instrucción 8.II.C Señalización vertical
5.3. Instalaciones de pórticos y banderolas
5.4. Instrucción 8.2.I.C Marcas viales
5.5. Marcas viales: pinturas
5.6. Instrucción 8.3 - I.C.: obras fijas
5.7. Señalización de obras móviles y corta duración
5.8. Prácticas
5.9. Equipos de contención
5.10. Balizamiento
5.11. Revisión del trabajo

II.- PERFIL PROFESIONAL:

Esta especialidad facilita al trabajador unos conocimientos teóricos - prácticos sobre los cometidos de los trabajos a realizar en las labores propias del Grupo Profesional al que esté adscrito, bajo la dependencia de un Técnico Superior y/o sus superiores Técnicos, para que se encargue de la conservación y explotación de las obras, y sus elementos de seguridad, instalaciones, derechos, servicios, equipos y de la inspección y vigilancia del cumplimiento de la legalidad vigente en materia de uso y defensa de las zonas de dominio público, servidumbre, afección de las carreteras de la RIGE, así como de las edificaciones colindantes con las mismas. Le incumbe el mantenimiento de los medios materiales, la organización, el correcto desempeño del personal a su cargo y la observancia de la normativa de prevención de riesgos laborales. El ejercicio de estas actividades requiere estar en posesión del carné de conducir vehículos automóviles, así como residir en el territorio en el que ejerce sus funciones.

"MANTENIMIENTO GENERAL"

Es aquella actividad en la que se desarrollan funciones de carácter multidisciplinar y que tiene por objeto principal la reparación y el mantenimiento general de edificios e instalaciones.

Podrán desempeñar esta especialidad aquellos trabajadores pertenecientes a categorías profesionales comprendidas en el área funcional Técnica y Profesional, que posean una de las titulaciones y/o especialidades que se recogen en el siguiente cuadro.

Grupo 4	Grupo 3
- Acabado de construcción - Obras de albañilería - Equipos e instalaciones electrotécnicas - Equipos electrónicos de consumo - Soldadura y Calderería - Fabricación a medida e instalación de carpintería y mueble - Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor	- Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción - Realización y planes de obra - Sistemas de telecomunicación e informáticos - Instalaciones electrotécnicas - Construcciones metálicas - Desarrollo de productos de carpintería y mueble - Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención - Mantenimiento y montaje de instalaciones de edificio y Proceso

Consecuentemente con la formulación de esta especialidad, podrán acceder en el futuro a los puestos para los que se exija la especialidad de mantenimiento general, además de los trabajadores que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente esta especialidad, los siguientes trabajadores:

- Los que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior.
- Los que acrediten poseer, mediante el correspondiente título oficial, alguna de las especialidades recogidas en dicho cuadro.

Sin embargo y a su vez, para ocupar puestos de trabajo para los que se exija específica y únicamente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior no bastará con acreditar que se posee la especialidad de mantenimiento general por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado la especialidad de mantenimiento general, sino que deberá poseerse la especialidad concreta exigida, bien por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado dicha concreta especialidad, bien por acreditar mediante el correspondiente título oficial estar en posesión de esa especialidad concreta.

GRUPO 3. MANTENIMIENTO GENERAL

COMPETENCIA GENERAL.

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

UNIDADES DE COMPETENCIA

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

1. Desarrollar procesos y métodos de mantenimiento y organizar la ejecución del montaje y del mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y proceso.
2. Gestionar, realizar y supervisar los procesos de montaje y de mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y de proceso.
3. Desarrollar proyectos de modificación y mejora de las instalaciones de edificio y de proceso.
4. Representar los planos de proyectos de construcción.
5. Medir y valorar unidades de obra.
6. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los equipos e instalaciones de distribución de energía eléctrica en media tensión (MT), baja tensión (BT) y centros de transformación (CT).
7. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de las instalaciones singulares en el entorno de los edificios.
8. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los equipos de control automático e instalaciones automatizadas para edificios.
9. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los sistemas de telefonía, de radio, televisión, informáticos y telemática.
10. Coordinar, supervisar y gestionar los procesos de montaje o reparación de construcciones metálicas.
11. Coordinar, supervisar y realizar proyectos de instalación de carpintería y mueble.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio Único para el grupo profesional 3.

GRUPO 4. MANTENIMIENTO GENERAL

COMPETENCIA GENERAL.

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

UNIDADES DE COMPETENCIA

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

1. Organizar los trabajos de obras de albañilería. Construir cerramientos y particiones de fábrica. Construir e impermeabilizar cubiertas. Realizar revestimientos continuos, conglomerados y realizar conducciones lineales sin presión.
2. Solar y alicatar.
3. Aplicar pinturas y barnices.
4. Mantener equipos y realizar instalaciones de distribución y suministro de energía eléctrica en Media y Baja Tensión.
5. Mantener y realizar instalaciones singulares en el entorno de los edificios.
6. Mantener equipos e instalaciones electrotécnicas automatizadas.
7. Instalar y mantener equipos electrónicos de consumo, de TV y vídeo, electrónicos microinformáticos y terminales de telecomunicación.
8. Montaje de construcciones metálicas y soldadura en atmósfera natural.
9. Instalación y acabado en carpintería y mueble.
10. Mantener instalaciones de climatización, producción de calor y redes de agua y gases combustibles.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio Único para el grupo profesional 4.

"BOMBERO"

1.- GRUPO PROFESIONAL 3

I.- CONTENIDO FORMATIVO

DURACIÓN 360 HORAS

Prevención y Extinción de Incendios: 40 horas

Teoría del fuego
Agentes extintores: Teoría y uso
Equipos de protección respiratoria
Invención en siniestros
Intervenciones específicas
Incendio en edificios de altura
Efectos de los siniestros en los edificios
Prevención de incendios en los edificios
Transporte de mercancías peligrosas
Fuego forestal
Extinción de incendios en tanque redondo con agua y en tanque cuadrado con espuma.
Química del fuego.

Incendio de Mercancías Peligrosas: 25 horas

Reglamentación sobre mercancías peligrosas
Tipos de riesgos

Control de accidentes
Salvamentos y rescates

Organización de la Respuesta a la Catástrofe: 40 horas

Catástrofe: tipos, incidencia social y valoración del riesgo
Manejo de la población y refugios provisionales
Asuntos psicológicos y psíquicos de la catástrofe
Medicina: TRIAGE, normas para evacuación
Organización de la zona de catástrofe en el puesto de mando

Protección contra Incendios: 25 horas

Tipos de controles de detección de incendios
Tipos de detectores
Instalaciones de extinción automáticas
Baterías de extinción
Equipos respiratorios autónomos

Primeros Auxilios Básicos: 25 horas

Técnicas de primeros auxilios
Técnicas de reanimación cardio pulmonar
Fracturas, hemorragias, torceduras, etc.
Traslado de heridos

Estudios de los Riesgos Sanitarios en Intervenciones de Bomberos: 40 horas

Riesgos de los bomberos en las intervenciones
Precauciones de los bomberos ante posibles contagios
Vacunaciones y técnicas de autoprotección

Intervención en Emergencias por Gases Combustibles: 40 horas

Comportamiento de los gases combustibles
Tipos de gases
Teoría de combustiones de gases específicos
Técnicas para el ataque y extinción en los incendios de gases combustibles

Intervención en Accidentes de Ferrocarril: 40 horas

Tipos de accidentes ferroviarios
Evacuación de víctimas
Prevención de riesgos
Actuación ante los accidentes de ferrocarril

Atención Inicial al Paciente Traumatizado: 25 horas

Técnicas de rescate de víctimas en accidentes de tráfico
Traslado de víctimas
Primeros auxilios en el lugar del accidente
Atención especial a pacientes con politraumatismos
Técnicas de reanimación cardio pulmonar
Prácticas de rescate de víctimas en accidentes de tráfico
Prácticas de traslado
Prácticas de primeros auxilios
Prácticas de reanimación cardio pulmonar

Rescate en Hundimientos de Edificios: 40 horas

Estructuras de edificios
Materiales y resistencias
Derrumbamientos
Rescate en hundimientos

Primera atención en el lugar del hundimiento

Control de Averías: 20 horas

Condiciones de estanqueidad, rondas de seguridad, apertura y cierre de puestas estancas
Colector de achique y medios portátiles de achique
Taponamiento de casco, parqueo y puenteo de tuberías
Ejercicio real de achique, apuntalamiento, parcheo de tuberías
Ejercicio real de taponamiento de casco en tanque simulado

II.- PRUEBAS FÍSICAS

Deben superar, en los tiempos establecidos, cuantas pruebas y ejercicios se prevean para asegurar sus condiciones psicofísicas y profesionales, entre ellos:

- Natación: 50 m.
- Cuerda anudada: 6 m.
- Levantamiento de peso: 40 Kg.
- Carreras: 60 m., 300 m. y 2.000 m.

III.- PERFIL PROFESIONAL

Tiene como misión fundamental intervenir con la máxima eficacia en el salvamento de personas y en la extinción de incendios.

Debe conocer perfectamente los equipos destinados al efecto, sus procedimientos operativos así como mantener dichos equipos en óptimas condiciones para poder ser movilizados de forma inmediata y lograr el máximo rendimiento.

2. GRUPO PROFESIONAL 4

I.- CONTENIDO FORMATIVO

DURACIÓN 255 HORAS

Prevención y Extinción de Incendios: 40 horas

Teoría del fuego
Agentes extintores: Teoría y uso
Equipos de protección respiratoria
Intervención en siniestros
Intervenciones específicas
Incendio en edificios de altura
Efectos de los siniestros en los edificios
Prevención de incendios en los edificios
Transporte de mercancías peligrosas
Fuego forestal
Extinción de incendios en tanque redondo con agua y en tanque cuadrado con espuma
Química del fuego

Incendio de Mercancías Peligrosas: 25 horas

Reglamentación sobre mercancías peligrosas
Tipos de riesgos
Control de accidentes
Salvamentos y rescates

Protección contra Incendios: 25 horas

Tipos de controles de detección de incendios

Tipos de detectores
Instalaciones de extinción automáticas
Baterías de extinción
Equipos respiratorios autónomos

Primeros Auxilios Básicos: 25 horas

Técnicas de primeros auxilios
Técnicas de reanimación cardio pulmonar
Fracturas, hemorragias, torceduras, etc.
Traslado de heridos

Intervención en Emergencias por Gases Combustibles: 40 horas

Comportamiento de los gases combustibles
Tipos de gases
Teoría de combustiones de gases específicos
Técnicas para el ataque y extinción en los incendios de gases combustibles

Intervención en Accidentes de Ferrocarril: 40 horas

Tipos de accidentes ferroviarios
Evacuación de víctimas
Prevención de riesgos
Actuación ante los accidentes de ferrocarril

Rescate en Hundimientos de Edificios: 40 horas

Estructuras de edificios
Materiales y resistencias
Derrumbamientos
Rescate en hundimientos
Primera atención en el lugar del hundimiento

Control de Averías: 20 horas

Condiciones de estanqueidad, rondas de seguridad, apertura y cierre de puestas estancas.
Colector de achique y medios portátiles de achique
Taponamiento de casco, parqueo y puenteo de tuberías
Ejercicio real de achique, apuntalamiento, parcheo de tuberías
Ejercicio real de taponamiento de casco en tanque simulado

II.- PRUEBAS FÍSICAS

Deben superar, en los tiempos establecidos, cuantas pruebas y ejercicios se prevean para asegurar sus condiciones psicofísicas y profesionales, entre ellos:

- Natación: 50 m.
- Cuerda anudada: 6 m.
- Levantamiento de peso: 40 Kg.
- Carreras: 60 m.; 300 m. y 2.000 m.

III.- PERFIL PROFESIONAL

Tiene como misión fundamental intervenir con la máxima eficacia en el salvamento de personas y en la extinción de incendios.

Debe conocer perfectamente los equipos destinados al efecto, sus procedimientos operativos, así como mantener dichos equipos en óptimas condiciones para poder ser movilizados de forma inmediata y lograr el máximo rendimiento.

"VIGILANCIA DEL DOMINIO PÚBLICO"

1.- Grupo Profesional 3

I.- CONTENIDO FORMATIVO (duración entre 380 y 410 horas lectivas según áreas)

Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas)
AREAS COMUNES (230 horas)

1. El Dominio Público. Concepto. Organismos competentes. Uso y disfrute del dominio público **(50 horas)**.
2. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos **(25 horas)**
3. Nociones básicas de Geografía Humana y Económica **(30 horas)**
4. Dirección de equipos de trabajo. Organización de tareas **(25 horas)**
5. Elaboración de informes y presentación de informes y documentos administrativos **(25 horas)**
6. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación **(25 horas)**
7. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa. **(50 horas)**

AREAS ESPECÍFICAS

A) <u>VIGILANCIA DEL DOMINIO PÚBLICO HIDRÁULICO (180 horas)</u>

1) Legislación de Aguas. **(50 horas)**
2) Procedimiento sancionador hidráulico **(50 horas)**
3) Instalaciones Hidráulicas. Vigilancia de redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas **(50 horas)**
4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público Hidráulico. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas. **(30 horas)**

B) <u>VIGILANCIA DEL DOMINIO PÚBLICO MARÍTIMO TERRESTRE (150 Horas)</u>

1) Legislación de Costas. **(50 horas)**
2) Procedimiento sancionador en materia de costas **(50 horas)**
3) Instalaciones y Servicios Públicos en las zonas de Dominio Público Marítimo Terrestre **(50 horas)**

C) <u>VIGILANCIA DE PARQUE NACIONALES (180 horas)</u>

1) Legislación de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. **(50 horas)**

2) Procedimiento sancionador en Parques Nacionales **(50 horas)**
3) Instalaciones en Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Vigilancia de Instalaciones de Servicio Público. Protección y Vigilancia de la Fauna y la Flora. Información y atención de usuarios. **(50 horas)**
4) Seguridad y protección de Instalaciones de Dominio Público de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Protección contra Incendios. Defensas. **(30 horas)**

II.- PERFIL PROFESIONAL

Competencia general: los requerimientos generales de cualificación profesional para el *especialista en vigilancia del dominio público* de grado superior son:

Planificar, organizar y dirigir las actividades de vigilancia y custodia del Dominio público, bien referida al Marítimo Terrestre y sus zonas colindantes, a la vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre, policía administrativa del Dominio Público y Servicios Públicos, o la Vigilancia de Parques Nacionales, reservas, espacios naturales y protegidos.

Revisar, informar y, en su caso, formular las correspondientes denuncias de infracciones, informes, mediciones..., en relación con cada una de las Áreas del Dominio Público enumeradas.

Conocer, cumplir y hacer cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la vigilancia del Dominio Público en las Áreas del Dominio Público enumeradas, así como la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. **Competencia operativa y funcional**. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de vigilancia dentro del Área de Dominio Público correspondiente, realizando las denuncias sobre las infracciones que se produzcan, así como los informes que se precisen para el establecimiento de servicios públicos en las zonas del Dominio Público, informes sobre expedientes sancionadores y denuncias.
2. **Competencia de mantenimiento y conservación**. Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de instalaciones servicios y equipos, así como su vigilancia. Asimismo actividades de mediciones sobre caudales e instrumentos de instalaciones.
3. **Competencia de relaciones internas y externas**. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la

Administración, con ocasión del ejercicio profesional. Se incluyen asimismo relaciones de información a usuarios del Dominio Público.

4. **Competencia de seguridad y protección**. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad básica de protección civil ante riesgos de inundaciones y avenidas, incendios, etc
5. **Competencia medioambiental**. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.
6. **Competencias sobre seguridad y salud laboral.** Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales

2.- Grupo Profesional 4

I. CONTENIDO FORMATIVO (Duración: entre 340 y 370 horas lectivas según áreas)

Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas)

AREAS COMUNES (205 horas)

1. El Dominio Público. Concepto. Organismos competentes. Uso y disfrute del dominio público **(50 horas)**

2. Nociones básicas de Tipografía e interpretación de planos **(25 horas)**

3. Nociones básicas de Geografía Humana y Económica **(30 horas)**

4. Elaboración y presentación de informes y documentos administrativos **(30 horas)**

5. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental **(25 horas)**

6. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa **(50 horas)**

AREAS ESPECÍFICAS

A) VIGILANCIA DEL DOMINIO PÚBLICO HIDRAÚLICO (160 horas)

(1) Legislación de Aguas **(50 horas)**

(2) Procedimiento sancionador hidráulico **(30 horas)**

(3) Instalaciones Hidráulicas. Vigilancia de redes de riesgo. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas **(50 horas)**

(4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público Hidráulico. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas. **(30 horas)**

B) VIGILANCIA DEL DOMINIO PÚBLICO MARÍTIMO TERRESTRE (130 horas)

1) Legislación de Costas **(50 horas)**

2) Procedimiento sancionador en materia de costas **(30 horas)**

3) Instalaciones y Servicios Públicos en las zonas de Dominio Público Marítimo Terrestre **(50 horas)**

C) VIGILANCIA DE PARQUES NACIONALES (160 horas)

1) Legislación de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales **(50 horas)**
2) Procedimiento sancionador en Parques Nacionales **(30 horas)**
3) Instalaciones en Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Vigilancia de Instalaciones de Servicio Público. Protección y Vigilancia de la Fauna y la Flora. Información y atención a usuarios. **(50 horas)**
4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Protección contra Incendios. Defensas **(30 horas)**

II. PERFIL PROFESIONAL

Competencia general: los requerimientos generales de cualificación profesional para el *especialista en vigilancia del dominio público* de grado medio son:

Realizar la vigilancia y custodia del Dominio Público, bien referida al Marítimo Terrestre y sus zonas colindantes, a la vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre, policía administrativa del Dominio Público y Servicios Públicos, o la Vigilancia de Parques Nacionales, reservas, espacios naturales y protegidos.

Formular las correspondientes denuncias de infracciones, informes, mediciones, en relación con cada una de las Áreas del Dominio Público enumeradas.

Conocer y cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la vigilancia del Dominio Público en las Áreas del Dominio Público enumeradas, así como la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. **Competencia operativa y funcional**. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de vigilancia dentro del Área de Dominio Público correspondiente, realizando las denuncias sobre las infracciones que se produzcan, así como los informes que se precisen para el establecimiento de servicios públicos en las zonas del Dominio Público, informes sobre expedientes sancionadores y denuncias.
2. **Competencia de mantenimiento y conservación**. Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia. Asimismo actividades de mediciones sobre caudales e instrumentos de instalaciones.
3. **Competencia de relaciones internas y externas.** Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio

profesional. Se incluyen asimismo relaciones de información a usuarios del Dominio Público.

4. **Competencia de seguridad y protección**. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad básica de protección civil ante riesgos de inundaciones y avenidas, incendios, etc.,
5. **Competencia medioambiental**. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.
6. **Competencias sobre seguridad y salud laboral**. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

"SERVICIOS DE PREVENCIÓN"

2.-Grupo profesional 4

I. CONTENIDO FORMATIVO

A). Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico (Anexo IV del R.D. 39/97) en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del R.D. 39/97 - 50 horas.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo
b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10

II. ***Riesgos generales y su prevención***

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad
b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo
c) La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral
d) Sistemas elementales de control, de riesgos. Protección colectiva e individual
e) Planes de emergencia y evacuación
f) El control de la salud de los trabajadores

Toral horas: 25

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa

Total horas: 5

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
b) Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.
d) Documentación: recogida, elaboración y archivo

Total horas: 5

V. Primeros auxilios

Total horas: 5

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico (Anexo IV del R.D. 39/97) - 30 horas.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo
b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7

II. Riesgos generales y su prevención

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad
b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo
c) La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral
d) Sistemas elementales de control, de riesgos. Protección colectiva e individual.
e) Planes de emergencia y evacuación
f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondientes a la actividad de la empresa

Total horas: 5

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y saluda en el trabajo
b) Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.
c) Documentación: recogida, elaboración y archivo

Total horas: 4

V. Primeros auxilios

Total horas: 2

II. PERFIL PROFESIONAL

Desempeñan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del R.D. 39/97 las funciones de nivel básico de prevención que son las siguientes:

a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos y cuantas funciones análogas sean necesarias.
e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

"ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EN CENTROS PENITENCIARIOS"

Es aquella actividad en la que se desarrollan funciones de carácter multidisciplinar y que tiene por objeto principal la dirección técnica de las actividades productivas en los centros penitenciarios.

Podrán desempeñar esta especialidad aquellos trabajadores pertenecientes a categorías profesionales comprendidas en el área funcional Técnica y Profesional que posean una de las titulaciones y/o especialidades que se recogen en el siguiente cuadro.

Para el Grupo Profesional 3
- Desarrollo y producción editorial
- Producción en Industrias de artes gráficas
- Producción de madera y mueble
- Desarrollo y fabricación de productos cerámicos
- Patronaje
- Procesos de confección industrial
- Gestión y organización de empresas agropecuarias
- Industrias de proceso de pasta y papel
- Plásticos y caucho
- Industria alimentaría
- Montaje y mantenimiento de instalación de edificios y de procesos
- Instalaciones electrotécnicas
- Sistemas de regulación y control automáticos
- Automoción
- Desarrollo de proyectos mecánicos
- Construcciones metálicas

Consecuentemente con la formulación de esta especialidad, podrán acceder en el futuro a los puestos para los que se exija la especialidad de "actividades productivas en centros penitenciarios", además de los trabajadores que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente esta especialidad, los siguientes trabajadores:

- Los que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior.
- Los que acrediten poseer, mediante el correspondiente título oficial, alguna de las especialidades recogidas en dicho cuadro.

Sin embargo y a su vez, para ocupar puestos de trabajo para los que se exija específica y únicamente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior no bastará con acreditar que se posee la especialidad de actividades productivas en centros penitenciarios por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado esta misma especialidad, sino que deberá poseerse la especialidad concreta exigida, bien por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado dicha concreta especialidad, bien por acreditar mediante el correspondiente título oficial estar en posesión de esa especialidad concreta.

COMPETENCIA GENERAL.

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

UNIDADES DE COMPETENCIA

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

UNIDADES DE COMPETENCIA

1. Organizar y gestionar la producción editorial
2. Gestionar y supervisar la producción en los procesos de impresión, de encuadernación y manipulados.
3. Organizar la fabricación y supervisar la producción en industrias de la madera y mueble
4. Desarrollar productos cerámicos
5. Dirigir y organizar la elaboración de patrones
6. Organizar los procesos de confección de prendas, calzado y artículos textiles y de piel
7. Programar y controlar la producción agrícola y/o ganadera
8. Coordinar y controlar la fabricación de pastas, papeles, cartones y sus transformados
9. Coordinar y controlar la elaboración y transformación de plásticos y caucho
10. Programar, gestionar y controlar la producción en la industria alimentaría
11. Desarrollar procesos y métodos de mantenimiento y organizar la ejecución del montaje y del mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y proceso.
12. Organizar, gestionar y controlar la ejecución y mantenimiento de las instalaciones electrotécnicas, así como desarrollar y mantener equipos de control automático e instalaciones automatizadas.
13. Desarrollar y mantener sistemas informáticos y de comunicación industrial, sistemas electrónicos de potencia y sistemas automáticos de medida y regulación para procesos continuos y para procesos secuenciales.
14. Organizar, planificar y controlar los procesos de reparación de averías y/o modificaciones en el área electromecánica y de reparación de carrocería, bastidor, cabina y equipo.

15. Desarrollar proyectos de matrices, moldes y utillajes para el proceso de fabricación mecánica así como productos de fabricación mecánica.
16. Gestionar y supervisar los procesos de fabricación y montaje de reparación de construcciones metálicas, así como organizar la producción de construcciones metálicas.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio Único para el grupo profesional 3.

"MAQUINARIA DE LOS ESPECTÁCULOS ESCÉNICOS"

I.- CONTENIDO FORMATIVO

Duración: 200 horas (50 teóricas y 150 prácticas) para el Grupo Profesional 3 y de 130 horas (30 Teóricas y 100 prácticas) para el Grupo Profesional 4.

1.- MECÁNICA, RESISTENCIA DE MATERIALES, ELEMENTOS DE MÁQUINAS

1.1. Dinámica
1.2. Elasticidad y resistencia de materiales
1.3. Elementos de máquinas

2.- MAQUINARIA TEATRAL

2.1. Historia y desarrollo de la maquinaria teatral hasta la tecnología actual.
2.2. Partes principales de un escenario a la italiana.
- 2.2.1. Tablas
- 2.2.2. Telar
- 2.2.3. Foso
- 2.2.4. Materia móvil

2.3. Funcionamiento de la maquinaria escénica
- 2.3.1. Máquinas básicas
- 2.3.2. Análisis de mecanismos y tecnologías
- 2.3.3. Sistemas motorizados y nociones de robótica y autómatas
- 2.3.4. Máquinas de efectos escénico
- 2.3.5. Colocación y utilización del ropaje teatral. La cámara negra. Cálculos de visuales y aforadas.

2.4. Sistemas de suspensión.
- 2.4.1 Cuerdas
- 2.4.2 Cables

Normativa de suspensión de cargas.

2.5. Elementos estructurales. Estructuras autoportantes.

3.- EQUIPAMIENTO TÉCNICO: SONIDO

3.1. Introducción a la acústica arquitectónica:
3.2 La modificación de la acústica por los equipos.
3.3. Los otros equipamientos afectados por el sonido
3.4. El equipo de sonido de un teatro.

Aparatos de megafonía. Micrófonos: La grabación magnética. Tecnología audiométrica. Magnetófonos. Amplificadores. Altavoces. Mesas de sonido. Periféricos. Sintetizadores. MIDI (Musical Instrument Digital Interface)

3.5. Sonorización de un espectáculo.

3.6. Sistemas de intercomunicación

4.- EQUIPAMIENTO TÉCNICO: ILUMINACIÓN

4.1. Materiales de iluminación.

4.2. Cableados y conectores

5.- MONTAJE, DESMONTAJE Y MANTENIMIENTO DE ESCENOGRAFÍAS

5.1. Preparación del espectáculo.

5.2. Planificación

5.3. Montaje de escenografías

5.4. Mantenimiento de la escenografía

5.5. Herramientas y stocks de materiales del maquinista. Inventarios.

5.6. Vocabulario técnico propio de la profesión en los idiomas usuales (catalán, castellano, francés, inglés, portugués).

6.- SERVIR FUNCIÓN

6.1. Aspectos artísticos y técnicos del espectáculo

6.2. Plan de trabajo de la función

6.3. Ensayos técnicos

6.4. Ensayos generales

6.5. Trabajos técnicos antes, durante y después de la función

7.- GIRAS Y ADAPTACIONES

7.1. Fichas técnicas

7.2. La adaptación a un nuevo espacio y a un nuevo equipo

7.3. El transporte

7.4. Planificación del montaje

7.5. Planificación del desmontaje y la carga

7.6. La planificación y coordinación de las giras.

8.- DRAPERIAS/ROPAJES, TECNICAS DE CONSTRUCCION

8.1. Materiales: algodón, terciopelo, tul, materiales sintéticos. Tratamiento de los materiales. Ignifugación.

8.2. Elementos de drapería: cámaras, patas, bambalinas, tules, telones, mantón, ciclorama, pantallas, etc. Plegado y conservación de las telas.

8.3. Sistemas de confección. Patronaje.

8.4. Taller de confección. Mantenimiento y limpieza de máquinas y utensilios.

9.- CARPINTERÍA. MATERIALES Y TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN

9.1. La madera. Propiedades.

9.2. Técnicas con madera

9.3. Medidas y grosor de los tableros más utilizados para el escenario y las escenografías. Tipos de madera y calidades.

9.4. Sistemas de encaje, de refuerzo, etc.

9.5. Técnicas de construcción tradicionales: sistemas bidimensionales y tridimensionales.

9.6. Sistemas de combar/arquear la madera.

9.7. Cálculo de piezas para construir un elemento escenográfico.

9.8. Máquinas y herramientas para trabajar la madera. Mantenimiento.
9.9. Seguridad en el trabajo sistemas de protección

10.- METALISTERÍA. MATERIALES Y TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN

10.1. Hierro. Propiedades, fabricación de herramientas, fundición de hierro, la forja, el acero.
10.1.1. Ferretería clásica, bisagras, refuerzos y rodamientos/rodaduras
10.1.2. Tipos de perfiles de hierro.
10.1.3. Sistemas de unión y ensamblaje: con tornillos y pasadores, roblonado, etc.
10.1.4. Soldadura.
10.2. Aluminio. Propiedades
10.2.1. Técnicas de construcción en aluminio
10.2.2. Tipos de perfiles de aluminio
10.2.3. Sistemas de unión y ensamblaje: roblonado, etc.
10.3. Construcción de plafones, remos, patas de gallo, etc.
10.4. Construcción de practicables, escaleras, etc. Sistemas de unión y encaje.
10.5. Cálculo de piezas para construir un elemento escenográfico.
10.6. Taller de construcción, el mantenimiento y la limpieza de las máquinas y herramientas.
10.7. Sistemas de protección en el trabajo: máscaras para soldar, guantes, botas, delantales, etc.

Seguridad en el trabajo de soldadura.

11.- MATERIALES SINTÉTICOS. TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN

11.1. Materiales compuestos: resinas, fibras.
11.2. Plásticos
11.3. Espumas y materiales proyectados
11.4. Poliéster expandido
11.5. La fibra como elemento estructural
11.6. Moldeados
11.7. Construcción de elementos corpóreos. Escultura escénica
11.8. Utensilios. Mantenimiento y limpieza

Seguridad. Manejo de productos químicos. Higiene

12.- PINTURA Y ACABADOS. MATERIALES Y TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN

12.1. Dibujo
12.2. Pintura
12.3. Texturas: pulidos, mates, dorados, envejecidos
12.4. Atrezzo: objetos móviles, objetos inmóviles, mobiliario
12.5. El taller de pintura
12.6. Materiales
12.6.1. Soportes: tejidos (algodón, tules, terciopelos, etc.) madera (latas, tableros), (papel, bobinas, calcos), sintéticos (metacrilatos, fibra de vidrio).
12.6.2. Pigmentos: naturales (tierras, óxidos), químicos (acrílicos)

12.6.3. Adherentes: orgánicos (colas animales y vegetales), sintéticos(colas plásticas)

12.7. Procedimientos

12.7.1. Distribución de espacios y soportes, imprimación del soporte, proceso formal (dibujado, pintura, texturado, etc.), acabados (refuerzos, aristas).

12.7.2. Proceso: lectura de planos, desglose de piezas, planificación de tareas, presupuesto, control y seguimiento, embalajes, acabados de montajes.

13.-LEGISLACIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

13.1. Seguridad eléctrica
Personal de tramoya y actores. Instrucciones del REBT y C1500
Público. Instrucciones del REBT y C1500
Suministro eléctrico de socorro. Doble suministro
Iluminación de emergencia
Electrocución. Atención al electrocutado

13.2. Seguridad en suspensión de cargas.
En el escenario (normativa, coeficientes de seguridad)
En la sala (público)

13.3. El fuego
Tipos de fuego y sus causas
Sistemas de prevención y extinción (detección, extintores, BIE, etc.)
Escenario; sectorización. Cortafuegos. Puertas. Ignifugación: materiales y tratamiento
Público: Sectorización
Prácticas de bomberos

13.4. Barreras arquitectónicas. Obstáculos. Señalización, etc.

13.4.1. Escenarios y dependencias anexas

13.4.2. Público: escaleras, salidas de emergencia, iluminación de emergencia, señalización, etc.

13.4.3. Peligros en los montajes e instalaciones provisionales: barreras en paso público, cableado en el suelo, etc.

13.5. Planes de emergencia.
Elaboración Ejecución

13.6. Seguridad en el trabajo:
Activa y pasiva
(vestuario, cinturones de seguridad, etc..)

13.7. Socorrismo

13.8. Ley de policía de espectáculos públicos
Normativas municipales.
Normativas de bomberos, etc.

13.9. Normativa europea referente a la seguridad en el trabajo en los diferentes países

14.- TÉCNICAS DE REPRESENTACIÓN GRÁFICA I

14.1. Dibujo técnico
Iniciación al dibujo. Herramientas y criterios generales. Escalas.
Croquización : dibujo a mano alzada
Representación de un proyecto: normativa y criterios, rotulación, formatos, plegado de planos.

14.2. Geometría:
Geometría plana
Geometría tridimensional
14.3. Sistemas de representación diédrico
Proyecciones (cuerpos geométricos y compuestos)
Cortes. Ingeniería (piezas simples), en construcción (plantas, alzados, secciones, detalles), acotación (industrial, construcción).
14.4. Otros sistemas de representación
Axonometría: isometría (1 pieza industrial), caballera (un escenario)
Cónicos: encaje de perspectivas a mano alzada o con regla (método métrico).
Sombras (sobre los trabajos anteriores).
14.5. Esquema eléctrico: ubicación en planta de elementos eléctricos (a nivel de arquitectura, con elaboración de la planta).
14.6. Diseño asistido por ordenador
1. Introducción al diseño asistido por ordenador. Los diferentes programas existentes. Trabajo en 3 D.
2. Estudio Hardware: ordenador personal (PC) y estación de trabajo. Disco duro, disquetes, capacidad y memoria, lápiz electrónico, mesa digitalizadora, mousse, trazadora gráfica.
3. Estudio software: análisis y comparación de los diferentes programas existentes de ayuda al diseño.
4. Autocad: menús de ayuda, capas, dibujo y edición, bloques y símbolos. Textos y acotaciones. Acabados. Biblioteca.
5. Metodología de trabajo de proyecto con ordenador

15.- TÉCNICAS DE REPRESENTACIÓN GRÁFICA II

15.1. Ampliación de geometría: curvas cíclicas, espirales envolventes
15.2 Sistemas de representación industrial y arquitectónica.
15.3. Elementos de máquinas
15.4. Ajuste de elementos de máquinas
15.5. Esquemas: esquemas cinemáticos de máquinas y mecanismos.
15.6. Aplicaciones: Dibujo de conjunto. Dibujo en planta. Distribución, Secciones. Cortes. Alzados.Normativas y anotaciones específicas

"UTILERÍA DE LOS ESPECTÁCULOS ESCÉNICOS"

I. CONTENIDO FORMATIVO

Consta de dos módulos con una duración total de 200 horas (50 Teóricas y 150 prácticas) para el Grupo Profesional 3 y de 130 horas (30 teóricas y 100 prácticas para el grupo profesional 4.

A.- MÓDULO DE UTILERÍA Y EFECTOS ESPECIALES

a) CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

- Técnica de moldeado sobre distintos materiales
- Técnicas de pintado sobre distintos materiales
- Técnicas de imitación de materiales

- Técnica de envejecimiento de materiales
- Tipos de engrudos plastecidos y masillas
- Técnica de incrustación
- Tratamiento y pegado de distintos materiales
- Técnica de dorar y platear
- Técnica de corte de polietileno
- Vías de documentación para la realización de la utilería
- Técnicas de efectos especiales

b) **PRÁCTICAS**

- Moldear un objeto de barro
- Moldear un objeto en poliester
- Moldear en cartón
- Moldear en Plastoflex
- Moldear en goma-espuma
- Moldear en látex
- Moldear con terrajas
- Moldes de goma y siliconas
- Moldes de escayola
- Reproducir un objeto y realizar la técnica del vaciado
- Empapelar al aire fijo
- Plastecer y enmasillar un objeto
- Practicar con distintas técnicas de acabado:
  - Temples
  - Pastas gotelé
  - Pan de oro y plata
  - Esmaltes
  - Lacas
  - Silicatos
  - Barnices
  - Imitar con los distintos materiales: maderas, mármoles, encalados, piedras, cristal, vidrieras coloreadas, metales...
  - Prácticas de resolución técnica de efectos especiales.

B.- MÓDULO DE REALIZACIÓN DE UNA PUESTA EN ESCENA

a) CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

- Sistematización en el análisis de un espectáculo
- Diseño y realización de escenografía, utilería y efectos
- Presupuestos
- Planificación de tareas
- Integración en un equipo de trabajo
- Capacidad de adaptación profesional
- Aportación personal a un proceso de creación escénica
- Experiencia de nivel profesional

b) PRÁCTICAS

- Analizar y descomponer en bloques las partes de una obra, de acuerdo a las directrices del director.
- Realizar un listado de efectos y necesidades técnica de la obra.
- Integrado en un equipo, proponer un diseño de efectos y propuesta de escenografía, de acuerdo al estilo a desarrollar.

- Desglose en piezas del decorado a partir del diseño escenográfico seleccionado.
- Calcular los costes de todos los elementos escenográficos que intervienen.
- Organizar un plan de trabajo, de acuerdo a las necesidades del montaje.
- Realizar la escenografía y utilería del espectáculo.
- Asistir y participar en los ensayos técnicos.
- Montaje de la escenografía en el lugar de estreno.
- Asistencia técnica durante las representaciones en sala, cubriendo las funciones de maquinista y utilero.
- Atender a las necesidades del desmontaje y transporte de escenografía
- Previsión de necesidades técnicas en gira.

II. PERFIL PROFESIONAL

El módulo de utilería y efectos especiales prepara para poder realizar cualquier objeto de utilería, sabiendo seleccionar el material y el proceso de acabado más adecuado según las necesidades, así como encontrar las técnicas más adecuadas para los distintos efectos especiales del espectáculo.

A su vez, el módulo de realización de una puesta en escena capacita para realizar correctamente la planificación de su trabajo y sus medios, asumiendo funciones de responsabilidad, aplicando las técnicas aprendidas al servicio de una puesta en escena.

"OPERADOR DE INSTALACIÓN NUCLEAR Y/O RADIACTIVA"

(Para el Grupo Profesional 3)

Son las actividades de puesta en marcha, manejo y ejecución de las operaciones dentro de la Instalación Nuclear y/o Radiactiva y de los dispositivos de control de la misma, así como la cumplimentación del diario de operaciones,

Se realizan bajo la inmediata dirección del Supervisor de la Instalación.

Estas actividades requieren el conocimiento de las peculiaridades propias de la instalación y de las normas de seguridad y emergencias aplicables.

Para realizarlas, se deberá poseer una Titulación reglada conforme al grupo profesional que corresponda, así como haber aprobado los cursos de Operadores de Instalaciones, y obtenido la Licencia otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear que legalmente se exige para poder actuar en dichas instalaciones.

CUALIFICACIONES PARA SOLICITAR LICENCIA

En base a las características de las instalaciones radiactivas y dado que las licencias de Operador y Supervisor son intransferibles y tienen un carácter específico por ser únicamente aplicables a una instalación radiactiva determinada que posea la debida autorización, los peticionarios de las mismas deberían reunir las siguientes condiciones:

1. Formación General y Específica

1.1.Titulación Académica

- Los candidatos a licencia de Supervisor deberán acreditar titulación de grado medio o superior en disciplinas científicas o tecnológicas impartidas en el país o reconocidas como equivalentes, caso de no ser los títulos mencionados.
- Los candidatos a licencia de Operador deberán ser especialistas con conocimientos tecnológicos adecuados y acreditar la titulación de Educación General Básica o equivalente, como mínimo.

1.2 Poseer los conocimientos de los conceptos básicos sobre la naturaleza y acción de las radiaciones ionizantes, sus riesgos y la prevención de los mismos equivalentes a un cuarto de cuarenta horas de clases teóricas y doce horas de clases prácticas para Supervisores y veinte horas de clases teóricas y ocho horas de clases prácticas para Operadores.

1.3. Poseer conocimientos sobre los fundamentos físicos, tecnológicos y de operación de las instalaciones tipo, así como del proyecto y los procedimientos de operación y control de las mismas, equivalentes a un curso de quince horas de clases teóricas y seis horas de prácticas para Supervisores y diez horas de clases teóricas y cuatro de clases prácticas para Operadores.

1.4. Poseer conocimientos sobre normativa técnica-legal de aplicación a la explotación de la instalación, los documentos preceptivos de la instalación y los límites y condiciones impuestos en las autorizaciones concedidas,

2. Entretenimiento

Los candidatos a la licencia tendrán preparación y experiencia sobre los procedimientos de control y operación de la instalación y sobre las misiones específicas que hayan de realizar en la misma y para cuales se solicita la licencia.

A estos efectos, se recomienda que los candidatos se entrenen durante un mínimo de cuarenta horas en la instalación donde van a desempeñar sus misiones o en una instalación similar.

En instalaciones de 1ª Categoría el programa de entrenamiento deberá ser apreciado favorablemente por el Tribunal designado, al efecto, por el Consejo de Seguridad Nuclear (Tribunal de Licencias).

3. Temario para aspirantes a licencia

Formación básica

1. Estructura atómica y nuclear de la materia.

Estructura del átomo. Unidades de masa y energía en física atómica. Energía de enlace del electrón en el átomo. Equivalencia entre masa y energía. Energía de enlace nuclear.

2. Las radiaciones ionizantes.

2.1. *La radiación electromagnética*

Características. Espectro electromagnético. Estados excitados de los átomos. Rayos-X característicos. Radiación de Frenado: espectro continuo de Rayos-X. Estados excitados de los núcleos. Rayos gamma.

2.2. *Partículas ionizantes emitidas por los núcleos atómicos*

Núclidos estables o inestables. Desintegración alfa, desintegración beta.

2.3. *Radioactividad y reacciones nucleares*

Actividad. Leyes de desintegración. Período de semidesintegración. Vida media. Equilibrio radioactivo. Reacciones nucleares: fuentes de neutrones.

3. Interacción de radiaciones con la materia

Excitación e ionización. Poder de frenado y alcance de partículas cargadas. Efecto fotoeléctrico, compton y producción de pares. Atenuación de fotones.

4 Magnitudes y Unidades de radiación

Actividad. Exposición. Dosis absorbida. Transferencia lineal de energía. Fluencia de partículas. Dosis equivalente. Factor de calidad. Dosis equivalente efectiva. Dosis interna integrada. Dosis genética y anual genéticamente significativa. Dosis colectiva y efectiva colectiva.

5. Detección y medida de la radiación

5.1. Fundamentos físicos de la detección

5.2. Detectores de gas: cámaras de ionización, contadores proporcionales, contadores Geiger-Müller. Detectores de centelleo y semiconductor.

5.3. Dosímetros de termo luminiscencia, de emulsión fotográfica y de ionización gaseosa. Monitores de tasa de dosis y de contaminación.

5.4. Instrumentación electrónica asociada a los detectores. Dispersión estadística aplicada a medidas de actividad.

6. Efectos biológicos de las radiaciones

Acción de la radiación sobre material biológico. Relación respuesta dosis. Respuesta celular, sistémica y orgánica a la radiación, Radiosensibilidad.

Factores que influyen en la respuesta celular. Efectos estocásticos y no estocásticos. Factores de riesgo y ponderación.

7. Protección contra las radiaciones ionizantes

Principios generales. Sistema de limitación de dosis: justificación, optimación y limitación. Límites de dosis del personal profesionalmente expuesto y del público, límites de incorporación y derivados. Medidas generales de protección contra la radiación: distancia, tiempo y blindaje. Confinamiento. Clasificación del personal y de las zonas de trabajo y su señalización. Vigilancia: Control dosimétrico de áreas y de personal. Descontaminación. Gestión de residuos radioactivos. Transporte de materiales radioactivo.

8. Aspectos legales y administrativos

Leyes básicas 25/1964 y 15/1980 y reglamentos que las desarrollan, tales como Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas y Reglamento, sobre Protección Sanitaria contra las radiaciones ionizantes y Reglamentos nacionales de Transporte de Mercancías peligrosas.

Control administrativo de las instalaciones radiactivas: clasificación, tipos de autorizaciones, Inspecciones, Diario de Operación, Archivos e informes y requisitos y obligaciones del personal de operación.

"MONITOR DE PROTECCIÓN RADIOLÓGICA"

(Para el Grupo Profesional 4)

I.- CONTENIDO FORMATIVO

- Física de radiaciones
- Detección y medida de la radiación
- Efectos biológicos de las radiaciones ionizantes
- Protección radiológica: sistema de limitación de dosis; gestión de residuos y transporte de materiales radiactivos.
- Legislación española sobre instalaciones radiactivas
- Especialidades: Radioterapia, Medicina Nuclear, Fuentes no encapsuladas, Radiología Industrial y Control de procesos.
- Sesiones prácticas de laboratorio.

II.- PERFIL PROFESIONAL

Vigilancia radiológica de instalaciones del CIEMAT, en operación normal y en desmantelamiento.

Actuaciones de Protección Radiológica en situaciones de emergencia exterior e interior.

Controles radiológicos en el transporte de materiales radiactivos.

HIDRÁULICA

(Grupo profesional 3)

FORMACIÓN (Duración 415 horas)

Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas)

1. Legislación de aguas. Normativa básica y normas de desarrollo **(25 horas)**.
2. Cálculo aplicado a las obras e instalaciones hidráulicas **(20 horas).**
3. Física aplicada a las obras e instalaciones hidráulicas **(20 horas)**.
4. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos **(25 horas).**
5. Dominio Público Hidráulico. Concepto. Disposiciones legales. Organismos competentes. Uso del dominio público hidráulico **(50 horas)**.
6. Obras Hidráulicas. Control y Vigilancia de obras hidráulicas. Presas y embalses **(35 horas)**.
7. Instalaciones hidráulicas. Mantenimiento y explotación. Redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas **(50 horas)**.
8. Mecanización hidráulica. Maquinaria, equipos, aparatos y herramientas de construcción y mantenimiento **(30 horas)**.
9. Evaluación y auscultación de obras e instalaciones hidráulicas. Informes técnicos **(25 horas)**.
10. Seguridad y protección de obras hidráulicas. Seguridad de explotaciones e instalaciones hidráulicas. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas **(30 horas)**.
11. Dirección técnica de unidades de obras. Dirección de equipos de trabajo. Organización de tareas **(30 horas)**.
12. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación **(25 horas)**.
13. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa **(50 horas)**.

PERFIL PROFESIONAL

Competencia general: los requerimientos generales de cualificación profesional para la especialidad de Hidráulica de grado superior son:

Organizar, gestionar, supervisar y, en su caso, realizar las tareas necesarias para el mantenimiento y la gestión de las explotaciones hidráulicas: zonas regables, redes de riego, redes de saneamiento y de abastecimiento a poblaciones, instalaciones de depuración y tratamientos de aguas.

Organizar, gestionar, supervisar y, en su caso, realizar las actividades de explotación y conservación de las obras, instalaciones, equipos, servicios y derechos de dominio público de presas y embalses.

Planificar el mantenimiento y uso de la maquinaria y los equipos necesarios para atender las tareas descritas.
Conocer, cumplir y hacer cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la seguridad de presas y prevención de avenidas, la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de planificación, organización y supervisión del uso y explotación de instalaciones, servicios y equipos, manejando para ello las herramientas, maquinaria y técnicas adecuadas.
2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la organización, planificación y supervisión de los trabajos de preparación, mantenimiento y la conservación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia.
3. Competencia de auscultación y control. Actividades que tienen como fin la verificación y el seguimiento de la evaluación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como la elaboración de informes y estadísticas con los datos obtenidos mediante la utilización de aparatos y mecanismos adecuados.
4. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional.
5. Competencia de seguridad y protección. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad de presas y directrices básicas de protección civil ante riegos de inundaciones y avenidas.
6. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.
7. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

(Grupo profesional 4)

FORMACIÓN (Duración 350 horas)

Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas)

1. Legislación de aguas. Normativa básica y normas de desarrollo **(20 horas)**.
2. Cálculo aplicado a las obras e instalaciones hidráulicas **(15 horas).**
3. Física aplicada a las obras e instalaciones hidráulicas **(15 horas)**.
4. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos **(25 horas).**

5. Dominio Público Hidráulico. Concepto. Disposiciones legales. Organismos competentes. Uso del dominio público hidráulico **(50 horas)**.
6. Obras Hidráulicas. Control y Vigilancia de obras hidráulicas. Presas y embalses **(35 horas)**.
7. Instalaciones hidráulicas. Mantenimiento y explotación. Redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas **(50 horas)**.
8. Mecanización hidráulica. Maquinaria, equipos, aparatos y herramientas de construcción y mantenimiento **(30 horas)**.
9. Evaluación y auscultación de obras e instalaciones hidráulicas. Informes técnicos **(25 horas)**.
10. Seguridad y protección de obras hidráulicas. Seguridad de explotaciones e instalaciones hidráulicas. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas **(30 horas)**.
11. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación **(25horas)**.
12. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa **(50 horas)**.

PERFIL PROFESIONAL

Competencia general: los requerimientos generales de cualificación profesional para la especialidad de Hidráulica de grado medio son:

Realizar las tareas necesarias para el mantenimiento y la gestión de las explotaciones hidráulicas: zonas regables, redes de riego, redes de saneamiento y de abastecimiento a poblaciones, instalaciones de depuración y tratamientos de aguas.

Ejecutar las actividades de explotación y conservación de las obras, instalaciones, equipos, servicios y derechos de dominio público de presas y embalses.

Manejar y mantener en uso de la maquinaria y los equipos necesarios para atender las tareas descritas.

Conocer, cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la seguridad de presas y prevención de avenidas, la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de accionamiento, uso y explotación de instalaciones, servicios y equipos, manejando para ello las herramientas, maquinaria y técnicas adecuadas.
2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia.
3. Competencia de auscultación y control. Actividades que tienen el apoyo en las tareas de verificación y el seguimiento de la evaluación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como auxiliar en la

obtención de datos mediante la utilización de aparatos y mecanismos adecuados para la elaboración de informes y estadísticas con parámetros obtenidos.

4. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional.
5. Competencia de seguridad y protección. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre seguridad de presas y directrices básicas de protección civil ante riegos de inundaciones y avenidas.
6. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.
7. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

UGT

B. ACTIVIDADES PRINCIPALES A EFECTOS DE COBERTURA DE PUESTOS[23]

- Ordenanza.
- Limpieza.

23

NOTA:

RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de los acuerdos relativos al Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (Publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de diciembre de 1998). BOE 19-9-2000)

Corrección de Errores: BOE 18-4-2001.
La definición de Ordenanza es de las pocas junto con la de Operario de Limpieza en la que este Acuerdo acota sus funciones, ya que como sabéis las demás Categorías del Convenio Único quedan definidas mediante la pertenencia a un Grupo Profesional, Área Funcional y en su caso Especialidad.
En lo que respecta a Ordenanzas según el Acuerdo de Clasificación al que hacemos referencia, incluyendo la rectificación de errores de este Acuerdo publicada en el BOE núm. 93 de fecha 19/09/00, su definición de funciones quedaría:
Ordenanza: *Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el grupo profesional 7, en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla, entre otras, las siguientes actividades propias del área funcional de Servicios Generales descritas en el Anexo I:*
Control de acceso, identificación, información, atención y recepción del personal visitante.
Recepción, distribución y entrega de paquetería, documentación y correspondencia.
Apertura y cierre de puertas.
Franqueo, deposito, entrega, recogida y distribución de correspondencia.
Realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de trabajo.
Entregas y/o avisos.
Información de anomalías o incidentes en el centro de trabajo.
Reprografía y otras actividades análogas.
Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.
Como se puede comprobar el "PORTEO DE OBJETOS Y MATERIAL" no son funciones de los Ordenanzas, ya que aunque en principio en el Acuerdo de Clasificación si lo reflejaba, en la posterior rectificación de errores de este Acuerdo (BOE núm. 93 de fecha 19/09/00, Pág.14.161), se suprimió esta actividad dentro de las funciones de Ordenanza.

- Operario.

ANEXO V
TABLAS RETRIBUTIVAS

V.a.- TABLA SALARIAL 2009

Grupo Profesional	Salario Base	Pagas extraordinarias*	Cuantía anual Total
1	24.048,00	4.008,00	28.056,00
2	19.906,20	3.317,70	23.223,90
3	15.575,04	2.595,84	18.170,88
4	13.024,44	2.170,74	15.195,18
5	12.321,96	2.053,66	14.375,62
(*) Sin componente de antigüedad			

UGT

V.b.- COMPLEMENTOS SINGULARES DE PUESTO

Anexo V.b.1

Cuantías anuales

Grupo Profesional	Modalidad							
	A1	A2	A3	AR	AR1	AR2	AR3	A / Idiomas
Grupo 1	1.899,60	1.447,20	904,56	2.010,48	3.909,72	3.457,44	2.914,80	918,72
Grupo 2	1.584,36	1.207,32	754,56	1.684,32	3.268,68	2.891,40	2.438,76	918,72
Grupo 3	1.296,36	987,84	617,28	1.011,36	2.307,60	1.998,96	1.628,64	918,72
Grupo 4	1.062,36	809,52	506,04			-	-	918,72
Grupo 5	936,24	713,52	445,92			-	-	0,00

Anexo V.b.2

Cuantías anuales

Grupo Profesional	Modalidad							
	A1	A2	A3	AR	AR1	AR2	AR3	A / Idiomas
Grupo 1	938,40	712,08	780,00	1.706,28	-	1.175,88	584,64	1.927,68
Grupo 2	938,40	712,08	780,00	1.706,28	-	1.083,84	506,64	1.670,28
Grupo 3	938,40	712,08	780,00	1.706,28	-	1.044,72	481,68	1.588,08
Grupo 4	938,40	712,08	780,00	1.706,28	-	965,16	442,32	1.458,36
Grupo 5	938,40	712,08	780,00	1.706,28	1.483,32	908,76	412,68	1.360,44

Anexo V.b.3

Cuantías anuales

Clasificación de los centros penitenciarios	Especial	1.1	1	2.1	2.2	2	1.1 (insulares)	2.2 (insulares)	2 (insulares)	Hospitalarios
Grupo Profesional	Modalidad									
	D7 Esp	D7 1.1	D7 1	D7 2.1	D7 2.2	D7 2	D7 1.1 i	D7 2.2 i	D7 2.i	D7 H
Grupo 1	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 2	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 3	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 4	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 5	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92

V.c.- COMPLEMENTOS POR EL DESEMPEÑO DE TRABAJO EN HORARIO O JORNADA DISTINTA DE LA HABITUAL

Anexo V.c.1 COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Cuantías anuales

Grupo Profesional	Modalidad					
	A	A1	B	B1	C	C1
Grupo 1	1.262,16	1.848,96	1.822,44	2.702,52	2.613,12	4.080,12
Grupo 2	1.133,52	1.660,32	1.636,68	2.427,00	2.346,72	3.663,96
Grupo 3	1.008,00	1.476,60	1.455,48	2.158,32	2.086,92	3.258,48
Grupo 5	894,36	1.310,16	1.291,32	1.914,96	1.851,60	2.891,16
Grupo 7	833,16	1.220,28	1.202,88	1.783,68	1.724,76	2.692,80

Anexo V.c.2 COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

Cuantías anuales

Grupo Profesional	Modalidad					
	A	A1	B	B1	C	C1
Grupo 1	2.330,52	3.233,16	1.894,92	2.606,52	1.421,28	2.345,16
Grupo 2	2.092,80	2.903,40	1.701,84	2.340,72	1.276,44	2.106,12
Grupo 3	1.861,32	2.581,92	1.513,44	2.081,76	1.135,08	1.872,72
Grupo 5	1.651,32	2.290,92	1.342,80	1.846,92	1.007,16	1.661,76
Grupo 7	1.538,16	2.133,84	1.250,76	1.720,44	938,16	1.547,76

Anexo V.c.3 COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD HORARIA

Cuantías anuales

Grupo Profesional	Modalidad							
	A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3
Grupo 1	1.083,72	1.182,24	1.329,96	1.412,04	2.166,96	2.364,12	2.659,68	2.823,84
Grupo 2	973,08	1.061,64	1.194,36	1.268,04	1.945,80	2.123,04	2.388,36	2.535,84
Grupo 3	865,44	944,16	1.062,12	1.127,64	1.730,52	1.887,96	2.124,12	2.255,16
Grupo 4	767,76	837,60	942,24	1.000,56	1.535,28	1.675,08	1.884,48	2.000,76
Grupo 5	715,20	780,24	877,80	932,04	1.430,16	1.560,24	1.755,36	1.863,72

Anexo V .c.4 COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA

Cuantía anual

Grupo Profesional	JORNADA PARTIDA A	JORNADA PARTIDA B
Grupo 1	1.044,00	2.087,64
Grupo 2	937,56	1.874,76
Grupo 3	833,76	1.667,16
Grupo 4	739,68	1.479,12
Grupo 5	689,04	1.377,84

Anexo V .c.5 COMPLEMENTO DE PROLONGACIÓN JORNADA

Cuantía anual

Grupo Profesional	PROLONGACIÓN JORNADA
Grupo 1	1.432,44
Grupo 2	1.194,12
Grupo 3	979,68
Grupo 4	797,76
Grupo 5	705,36

Anexo V .c.6 COMPLEMENTO DE OBRA

Cuantía anual

Grupo Profesional	COMPLEMENTO DE OBRA
Grupo 1	3.028,56
Grupo 2	2.767,32
Grupo 3	2.581,32
Grupo 4	2.418,60
Grupo 5	2.331,00

HISTÓRICO DE LAS TABLAS RETRIBUTIVAS

TABLA SALARIAL 1999

Disposición adicional octava. Tablas salariales.

1. La tabla de salario base para 1999 será la contenida en el **anexo II**.

Esta tabla se aplicará con efectos de 1 de enero de 1999, una vez actualizada con los incrementos generales establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999 para todos los empleados públicos.

Esta tabla podrá incrementarse a través de la negociación colectiva con las cuantías que resulten de la aplicación de los créditos presupuestarios vinculados a tal fin, una vez detraída de los mismos la parte correspondiente al coste adicional generado por el artículo 75.1.

2. Respecto a las tablas salariales contenidas en el **anexo III** las partes llevarán a cabo progresivamente, dentro de los límites de las disponibilidades presupuestarias, la equiparación de las retribuciones del personal laboral del presente Convenio con los ingresos mínimos de funcionarios establecidos en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 12 de junio de 1998 por el que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos, de 1 de junio, sobre Ordenación de Retribuciones, con los valores actualizados en el momento de la equiparación, de acuerdo con las **tablas de referencia contenidas en el anexo III**.

ANEXO II
TABLA SALARIAL 1999 (en Pesetas)

Grupo Profesional	Salario Base	Pagas Extraordinarias (*)	Total	Trienios	Horas Extras
1	2.640.252	440.042	3.080.294	3.579	3.304
2	2.164.488	360.748	2.525.236	3.579	2.737
3	1.792.092	298.682	2.090.774	3.579	2.292
4	1.632.864	272.144	1.905.008	3.579	2.102
5	1.490.484	248.414	1.738.898	3.579	1.932
6	1.379.760	229.960	1.609.720	3.579	1.800
7	1.316.364	219.394	1.535.758	3.579	1.725
8	1.237.776	206.296	1.444.072	3.579	1.631

(*) Sin componentes de antigüedad.

ANEXO III
Tabla salarial

Grupo Profesional	Tabla Convenio Único	Tabla de Referencia
1	3.080.294	3.130.610
2	2.525.236	2.607.612
3	2.090.774	2.138.066
4	1.905.008	1.986.432
5	1.738.898	1.738.898
6	1.609.720	1.659.882
7	1.535.758	1.535.758
8	1.444.072	1.475.768

La Comisión Negociadora del Convenio Único, reunida para negociar la distribución de las cantidades atribuidas para dicho Convenio en la reunión de la Mesa de Retribuciones y Empleo de 10 de noviembre de 1999. en la que se acordó que, de los 2.000 millones de pesetas contemplados en la Sección 31, concepto 129, de los Presupuestos Generales del Estado para 1999 destinadas a la "Adecuación de las retribuciones mínimas del Convenio Único del personal laboral y actuación de apoyo a los procesos de redistribución de efectivos de personal funcionario", se destinarían 1.750 millones al Convenio Único, de los cuales 1.006 corresponden al coste adicional generado por las previsiones del artículo 75.1. del Convenio Único sobre el complemento de antigüedad, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Octava, y los 744 restantes se negociarán en la Comisión Negociadora del Convenio Único, **ha alcanzado, en su reunión celebrada el día 24 de noviembre de 1999, el siguiente**

ACUERDO

Los 744 millones de pesetas destinados a Convenio Único se incrementan en 13 millones de pesetas, correspondientes a la absorción de los complementos personales transitorios durante 1999.

La distribución de estos 757 millones de pesetas se efectuará entre distintos grupos profesionales con el fin de reducir las diferencias entre valores de la Tabla de Convenio Único y Tabla de referencia del Anexo III Convenio Único, actualizados a 1999. De esta forma, y **con efectos de 1 enero de 1999**, la Tabla salarial del Convenio Único será, para cada uno los Grupos Profesionales, incluidas pagas extraordinarias, la siguiente:

Grupo 1	3.156.650 Pts.
Grupo 2	2.604.910 Pts.
Grupo 3	2.148.062.Pts.
Grupo 4	1.973.132 Pts.
Grupo 5	1.770.202 Pts.
Grupo 6	1.659.532 Pts.
Grupo 7	1.563.408 Pts.
Grupo 8	1.483.244 Pts.

Las diferencias de valores entre esta tabla y la del Anexo XII.1 de la Resolución de 4 de enero de 1999, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos (por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y se actualizan para el año 1999 las cuantías de las retribuciones del personal a que se refieren los correspondientes artículos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio), se consideran incrementos salariales por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado a los efectos de absorción del complemento personal de unificación y del complemento personal transitorio, de acuerdo con los artículos 75.5 y 75.7.b) del Convenio Único, respectivamente.

Para la liquidación de atrasos derivados de la aplicación de las nuevas tablas se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 77 del Convenio Único y en la citada Resolución de 4 de enero de 1999.

TABLA SALARIAL AÑO 2000

La Mesa General de Negociación de la Administración del Estado, en su reunión de 28 de noviembre de 2000, ha aprobado el Acuerdo sobre la distribución de las cuantías restantes del fondo para mejora de la prestación de los servicios públicos derivado del acuerdo Administración – Sindicatos de 24 de septiembre de 1999. Entre las medidas incluidas en este acuerdo está "la reducción proporcional de las diferencias entre los valores de la tabla del convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado y la tabla de referencia del anexo III del convenio, por un importe de 139,8 millones de pesetas".

La Comisión Negociadora del Convenio Único, reunida para negociar la distribución de esta cantidad de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional octava del mismo, **en su reunión de 29 de noviembre de 2000, ha alcanzado el siguiente**

ACUERDO

1º. - La distribución de los 139,8 millones de pesetas asignados se aplicará a la reducción proporcional de las diferencias entre los valores de la tabla del salario del convenio único y la tabla de referencia contenida en el anexo III del mismo. De esta forma, y **con efectos 1 de enero de 2000, la Tabla Salarial del convenio único será** para cada uno de los grupos profesionales, **incluidas pagas extraordinarias, la siguiente:**

Grupo 1	3.223.430 Pts.
Grupo 2	2.662.982 Pts.
Grupo 3	2.194.444 Pts.
Grupo 4	2.018.492 Pts.
Grupo 5	1.805.608 Pts.
Grupo 6	1.696.352 Pts.
Grupo 7	1.594.684 Pts.
Grupo 8	1.515.206 Pts.

Las diferencias de valores entre esta tabla y la del Anexo XII.2 de la Resolución de 23 de diciembre de 1999 de la Secretaria de Estado de Presupuesto y gastos (por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/84 y se actualizan para el año 2000 las retribuciones del personal al que se refieren los correspondientes artículos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio) se consideran incrementos salariales por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado a los efectos de la absorción del complemento personal transitorio y el complemento personal de unificación de acuerdo con los artículos 75.7 b) y 75.5 del Convenio Único respectivamente.

Para la liquidación de los haberes que corresponda por la aplicación de las presentes tablas se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 77 del CU y en la citada resolución de 23 de diciembre de 1999.

TABLA SALARIAL AÑO 2001 - En Euros

GRUPO	CUANTÍAS MENSUALES		
	Salario Base	Trienios	Hora Extraordinaria
1	1.422,28	22,79	21,04
2	1.176,03	22,79	17,43
3	969,67	22,79	14,60
4	892,63	22,79	13,38
5	798,76	22,79	12,31
6	750,92	22,79	11,47
7	706,16	22,79	10,99
8	671,36	22,79	10,39

TABLA SALARIAL AÑO 2002 - En Euros

GRUPO	CUANTÍAS MENSUALES		
	Salario Base	Trienios	Hora Extraordinaria
1	1.462,91 €	23,25 €	21,47 €
2	1.219,50 €	23,25 €	17,78 €
3	1.000,52 €	23,25 €	14,90 €
4	930,20 €	23,25 €	13,66 €
5	814,74 €	23,25 €	12,56 €
6	778,10 €	23,25 €	11,70 €
7	720.29 €	23,25 €	11,22 €
8	692,46 €	23,25 €	10,60 €

TABLA SALARIAL AÑO 2003 - En Euros

GRUPO	CUANTÍAS MENSUALES		
	Salario Base	Trienios	Hora Extraordinaria
1	1.505,75 €	23,72 €	21,90 €
2	1.254,41 €	23,72 €	18,14 €
3	1.028,66 €	23,72 €	15,20 €
4	956,93 €	23,72 €	13,94 €
5	837,96 €	23,72 €	12,82 €
6	800,59 €	23,72 €	11,94 €
7	740,43 €	23,72 €	11,45 €
8	712,04 €	23,72 €	10,82 €

TABLA SALARIAL AÑO 2004

GRUPO	CUANTÍAS AÑO 2004		
	Salario Base (14 pagas)	Salario Base (Mensual)	Trienios (Mensual)
1	21.696,08 €	1.549,72 €	24,20 €
2	18.063,08 €	1.290,22 €	24,20 €
3	14.805,28 €	1.057,52 €	24,20 €
4	13.781,04 €	984,36 €	24,20 €
5	12.065,06 €	861,79 €	24,20 €
6	11.531,38 €	823,67 €	24,20 €
7	10.655,26 €	761,09 €	24,20 €
8	10.249,82 €	732,13 €	24,20 €

El Salario Base incluye el incremento aprobado en Comisión Negociadora del Convenio Único en fecha 15-1-2004, derivado del Acuerdo Administración-Sindicatos aprobado en Mesa General de Negociación en fecha 13-11-2002.

TABLA SALARIAL AÑO 2005

GRUPO	Salario Base (Mensual)	Trienios (Mensual)	Valor de la Hora Extraordinaria	Contribución Empresarial Individual al Plan de Pensiones de la AGE (Anual)	
1	1.594,84 €	24,69 €	22,79 €	128,33 €	Contribución por Trienios: 5,83 € por trienio
2	1.326,97 €	24,69 €	18,89 €	108,92 €	
3	1.087,13 €	24,69 €	15,83 €	81,18 €	
4	1.012,50 €	24,69 €	14,51 €		
5	886,23 €	24,69 €	13,35 €	66,38 €	
6	847,35 €	24,69 €	12.43 €		
7	782,28 €	24,69 €	11,92 €	60,61 €	
8	752,74 €	24,69 €	11,27 €		

El Salario Base mensual incluye las cuantías aprobadas en Comisión Negociadora del C.U. de fecha 1-3-2005, (equivalentes al incremento del 20% del Complemento de Destino aplicado al Personal Funcionario en las Pagas Extraordinarias)

TABLA SALARIAL AÑO 2006

GRUPO	Salario Base (Mensual)	Trienios (Mensual)	Valor de la Hora Extraordinaria	Contribución Empresarial Individual al Plan de Pensiones de la AGE (Anual)	
1	1.626,74 €	25,19 €	23,25 €	130,90 €	Contribución por Trienios: 5,95 € por trienio
2	1.353,50 €	25,19 €	19,27 €	111,10 €	
3	1.108,88 €	25,19 €	16,15 €	82,81 €	
4	1.032,75 €	25,19 €	14,81 €		
5	903,96 €	25,19 €	13,62 €	67,61 €	
6	864,30 €	25,19 €	12,68 €		
7	797,93 €	25,19 €	12,16 €	61,83 €	
8	767,80 €	25,19 €	11,50 €		

TABLA SALARIAL AÑO 2007

GRUPO	Salario Base (Mensual)	Trienios (Mensual)	Valor de la Hora Extraordinaria	Contribución Empresarial Individual al Plan de Pensiones de la AGE (Anual)	
1	1.774,20 €	25,70 €	23,72 €	133,52 €	Contribución por Trienios: 6,07 € por trienio
2	1.476,34 €	25,70 €	19,66 €	113,33 €	
3	1.149,27 €	25,70 €	16,48 €	84,47 €	
4	948,70 €	25,70.€	13,90 €	69,07 €	
5	856,37 €	25,70.€	12,41 €	63,07 €	

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL – IPREM - 2007			
SMI para todos los trabajadores	**Anual**	**Mensual**	**Diario**
	7.988,40 €	570,60 €	19,02 €
Salario Mínimo Interprofesional para Empleados de Hogar que trabajen por horas: 4,47 €hora.			
IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)	5.990,40 €	499,20 €	16,64 €
En los supuestos en que la referencia al SMI ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el R.D.-ley 3/2004, de 25 de junio, la cuantía anual del IPREM será de 6.988,80 euros cuando las correspondientes normas se refieran al SMI en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 5.990,40 euros.			

TABLA SALARIAL AÑO 2008

GRUPO	Salario Base (Mensual)	Trienios (Mensual)	Valor de la Hora Extraordinaria	Contribución Empresarial Individual al Plan de Pensiones de la AGE (Anual)	
1	1.935,62 €	26,22 €	24,20 €	136,20 €	Contribución por Trienios: 6,20 € por trienio
2	1.597,25 €	26,22 €	20,06 €	115,60 €	
3	1.243,39 €	26,22 €	16,81 €	86,16 €	
4	1.035,01 €	26,22 €	14,18 €	70,46 €	
5	1.000,00 €	26,22 €	12,66 €	64,34 €	

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA POR EL QUE SE MODIFICAN LAS RETRIBUCIONES BÁSICAS DEL GRUPO PROFESIONAL 5 DEL II CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La Comisión Negociadora del II Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, en su reunión del día 24 de enero de 2008 ACUERDA:

Primero.- Establecer, con efectos de 1 de enero de 2008, unas retribuciones anuales, incluidas pagas extraordinarias, para el grupo profesional 5 del II Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado de 14.000 €.

Segundo.- El presente Acuerdo requiere la preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, conforme establece el apartado 4.b) del artículo 3 del II Convenio Único.

La Comisión Negociadora.- Por la Administración General del Estado, la Directora General de Función Pública, M.ª de Administraciones Públicas, Petra Fernández Álvarez.-Por las Organizaciones Sindicales, CC.OO, U.G.T.-La Secretaria, Cristina Pérez-Prat Durbán.

(*) Esta tabla se ha alcanzado aplicando los siguientes incrementos de masa salarial y fondos adicionales:

a) El fondo adicional, cifrado para el año 2008 en el 0,37 % de la masa salarial del personal incluido en el ámbito de aplicación del II Convenio Único, a que hace referencia el apartado B.1 del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 10 de diciembre de 2007, sobre distribución de fondos adicionales para el periodo 2007-2009.
b) El incremento del 1 % de la masa salarial del personal laboral conforme a lo previsto en el artículo 22, apartado tres, de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (Boletín Oficial del Estado núm. 310, del 27 de diciembre de 2007).

Tercero.- Tendrán la consideración de incrementos adicionales a los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado, a efectos de lo que determina el artículo 73.3 del II Convenio Único, los derivados de la aplicación de los fondos adicionales a que hace referencia el apartado 2.º.a).

Cuarto.- Respecto de los complementos personales absorbibles será de aplicación lo dispuesto en el artículo 73.4 del citado Convenio.

Quinto.- Queda pendiente la distribución de la masa salarial correspondiente al incremento del 2 % de los complementos de puesto de trabajo y de productividad o incentivos a la producción correspondiente al año 2008, que será acordada por la CIVEA, conforme establece el artículo 70.3 del II Convenio Único.

Sexto.- El presente Acuerdo requiere la preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, conforme establece el apartado 4.b) del artículo 3 del II Convenio Único.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL – IPREM - 2008			
SMI para todos los trabajadores	**Anual**	**Mensual**	**Diario**
	8.400,00 €	600,00 €	20,00 €
SMI para los Empleados de Hogar que trabajen por horas: 4,70 €/hora.			
IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) RD-LEY 1/2008, de 18 de enero (BOE 19-1-2008)	6.202,80 €	516,90 €	17,23 €
En los supuestos en que la referencia al SMI ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, la cuantía anual del IPREM será de 7.236,60 euros cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.202,80 euros.			

TABLA SALARIAL AÑO 2009

GRUPO	SALARIO BASE MENSUAL	TRIENIO MENSUAL	VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA	Contribución Empresarial Individual al Plan de Pensiones de la AGE (Anual)	
1	1.974,34 €	26,75 €	24,69 €	138,93 €	Contribución por Trienios: 6,33 € por trienio
2	1.629,20 €	26,75 €	20,47 €	117,92 €	
3	1.268,26 €	26,75 €	17,15 €	102,34 €	
4	1.055,72 €	26,75 €	14,47 €	87,89 €	
5	1.020,00 €	26,75 €	12,92 €	71,87 €	

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL – IPREM - 2009			
S.M.I. para todos los trabajadores	Anual	Mensual	Diario
	8.736,00 €	624,00 €	20,80 €
SMI para los Empleados de Hogar que trabajen por horas: 4,89 €/hora.			
IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)	6.326,86 €	527,24 €	17,57 €
En los supuestos en que la referencia al SMI ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, la cuantía anual del IPREM será de 7.381,33 euros cuando las correspondientes normas se refieran al SMI en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.326,86 euros.			

TABLA SALARIAL AÑO 2010

GRUPO	SALARIO BASE MENSUAL	TRIENIO MENSUAL	VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA	Contribución Empresarial Individual al Plan de Pensiones de la AGE (Anual)	
1	2.010,02 €	26,84 €	24,77 €	97,08 €	Contribución por Trienios: 4,44 € por trienio
2	1.663,83 €	26,84 €	20,54 €	82,39 €	
3	1.301,82 €	26,84 €	17,21 €	71,51 €	
4	1.088,63 €	26,84 €	14,52 €	61,42 €	
5	1.029,92 €	26,84 €	12,96 €	50,22 €	

Real Decreto Ley 8/2010 (BOE 24-5-2010) y
Resolución de 25-5-2010 de Sª. Estado de Hacienda y Presupuestos
(BOE 26-5-2010)

PERSONAL LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO:
Con efectos de 1 de Junio de 2010, la **Masa Salarial** del Personal Laboral del Sector Público, experimentará una reducción del 5% de las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina y que les corresponda percibir según los Convenios Colectivos que resulten de aplicación.
No obstante, la reducción no será de aplicación al personal laboral cuyas retribuciones por jornada completa no alcancen 1,5 veces el SMI fijado por RD 2030/2009.

SMI Mensual: 633,30 x 1,5 = 949,95 €.

Tabla Salarial aplicable desde el 1 de Junio hasta el 31 de Diciembre de 2010 (Excepto Paga Extra de Junio)			
Grupo Profesional	**Salario Base**	**Antigüedad (Trienio)**	**Valor Hora Extra**
1	1.909,52 €	25,50 €	23,54 €
2	1.580,64 €	25,50 €	19,52 €
3	1.236,73 €	25,50 €	16,35 €
4	1.034,20 €	25,50 €	13,80 €
5	978,43 €	25,50 €	12,32 €
Complementos Salariales: se reducirán en un 5% sobre las cuantías actualizadas, a 1-1-2010, con el incremento del 0,3%.			

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL – IPREM - 2010			
S.M.I. para todos los trabajadores	**Anual**	**Mensual**	**Diario**
	8.866,20 €	633,30 €	21,11 €
SMI para los Empleados de Hogar que trabajen por horas: 4,96 €/hora.			
IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)	6.390,13 €	532,51 €	17,75 €
En los supuestos en que la referencia al SMI ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el RD-ley 3/2004, la cuantía anual del IPREM será de 7.455,14 € cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.390,13 €.			

TABLA SALARIAL AÑO 2011

GRUPO	SALARIO BASE MENSUAL	TRIENIO MENSUAL	VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA	Contribución Empresarial Individual al Plan de Pensiones de la AGE (Anual)
1	1.909,52 €	25,50 €	23,54 €	Sin aportación
2	1.580,64 €	25,50 €	19,52 €	
3	1.236,73 €	25,50 €	16,35 €	
4	1.034,20 €	25,50 €	13,80 €	
5	978,43 €	25,50 €	12,32 €	

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL – IPREM - 2011			
SMI para todos los trabajadores	**Anual**	**Mensual**	**Diario**
	8.979,60 €	641,40 €	21,38 €
SMI para los Empleados de Hogar que trabajen por horas: 5,02 €/hora.			
IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)	6.390,13 €	532,51 €	17,75 €
En los supuestos en que la referencia al SMI ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el RD-ley 3/2004, la cuantía anual del IPREM será de 7.455,14 € cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.390,13 €.			

TABLA SALARIAL AÑO 2012

GRUPO	SALARIO BASE MENSUAL	TRIENIO MENSUAL	VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA	Contribución Empresarial Individual al Plan de Pensiones de la AGE (Anual)
1	1.909,52 €	25,50 €	23,54 €	Sin aportación
2	1.580,64 €	25,50 €	19,52 €	
3	1.236,73 €	25,50 €	16,35 €	
4	1.034,20 €	25,50 €	13,80 €	
5	978,43 €	25,50 €	12,32 €	

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL – IPREM - 2012			
S.M.I. para todos los trabajadores	**Anual**	**Mensual**	**Diario**
	8.979,60 €	641,40 €	21,38 €
SMI para los Empleados de Hogar que trabajen por horas: 5,02 €/hora.			
IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)	6.390,13 €	532,51 €	17,75 €
En los supuestos en que la referencia al SMI ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el RD-ley 3/2004, la cuantía anual del IPREM será de 7.455,14 € cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.390,13 €.			

TABLA SALARIAL AÑO 2013

GRUPO	SALARIO BASE MENSUAL	TRIENIO MENSUAL	VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA	Contribución Empresarial Individual al Plan de Pensiones de la AGE (Anual)
1	1.909,52 €	25,50 €	23,54 €	Sin aportación (Art. 2.3 RD-Ley 20/2011)
2	1.580,64 €	25,50 €	19,52 €	
3	1.236,73 €	25,50 €	16,35 €	
4	1.034,20 €	25,50 €	13,80 €	
5	978,43 €	25,50 €	12,32 €	

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL – IPREM - 2013			
SMI para todos los trabajadores	**Anual**	**Mensual**	**Diario**
	9.034,20 €	645,30 €	21,51 €
SMI para los Empleados de Hogar que trabajen por horas: 5,05 €/hora.			
IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)	6.390,13 €	532,51 €	17,75 €
En los supuestos en que la referencia al SMI ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el RD-ley 3/2004, la cuantía anual del IPREM será de 7.455,14 € cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.390,13 €.			

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS VIGENTES EN 2013

Instrucciones CECIR Expte. 101884. Referencia 605/10-L:

COMPLEMENTOS SINGULARES DE PUESTO:

Cuantías anuales en Euros

Grupo	A1	A2	A3	AR	AR1	AR2	AR3	A Idioma
1	1.810,08	1.379,04	861,96	1.915,80	3.725,40	3.294,48	2.777,40	
2	1.509,72	1.150,44	719,04	1.605,00	3.114,60	2.755,08	2.323,80	
3	1.235,28	941,28	588,24	963,72	2.198,88	1.904,76	1.551,96	
4	1.012,32	771,36	482,28					
5	892,20	679,92	424,92					

Grupo	B	C	D1	D2	D3	D4	D5	D6
1	894,24	678,60	743,28	1.625,88		1.120,44	557,16	1.836,84
2						1.032,84	482,76	1.591,56
3						995,52	459,00	1.513,32
4						919,68	421,56	1.389,60
5					1.413,48	865,92	393,24	1.296,36

Grupo	D7 1	D7 1.1	D7 1.1I	D7 2	D7 2.1	D7 2.2	D7 2.2 I	D7 2I	D7 E	D7 H
1	4.437,72	4.483,44	5.162,76	3.571,68	4.005,24	3.767,04	4.203,48	3.933,48	5.012,64	4.295,40
2										
3										
4										
5										

COMPLEMENTOS POR DESEMPEÑO DE TRABAJO EN HORARIO O JORNADA DISTINTA DE LA HABITUAL:

Cuantías anuales en Euros

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD						
Grupo	A	A1	B	B1	C	C1
1	1.202,76	1.761,84	1.736,52	2.575,20	2.490,00	3.887,76
2	1.080,12	1.582,08	1.559,52	2.312,64	2.236,08	3.491,28
3	960,48	1.407,00	1.386,96	2.056,56	1.988,64	3.104,88
4	852,24	1.248,48	1.230,48	1.824,72	1.764,36	2.754,96

TABLA SALARIAL AÑO 2014

GRUPO	SALARIO BASE MENSUAL	TRIENIO MENSUAL	VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA	Contribución Empresarial Individual al Plan de Pensiones de la AGE (Anual)
1	1.909,52 €	25,50 €	23,54 €	Sin aportación (Art. 2.3 RD-Ley 20/2011)
2	1.580,64 €	25,50 €	19,52 €	
3	1.236,73 €	25,50 €	16,35 €	
4	1.034,20 €	25,50 €	13,80 €	
5	978,43 €	25,50 €	12,32 €	

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL – IPREM - 2013			
SMI para todos los trabajadores	**Anual**	**Mensual**	**Diario**
	9.034,20 €	645,30 €	21,51 €
SMI para los Empleados de Hogar que trabajen por horas: 5,05 €/hora.			
IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples)	6.390,13 €	532,51 €	17,75 €
En los supuestos en que la referencia al SMI ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el RD-ley 3/2004, la cuantía anual del IPREM será de 7.455,14 € cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.390,13 €.			

ACUERDOS CIVEA

ARTÍCULO 22.1

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Expediente GTI-10. Interpretación art. 22.1. Valoración del trabajo en Grupo Profesional Superior.

Cuestión Planteada: se plantea si resulta posible en el marco del CU la valoración como mérito en procesos selectivos por el turno libre del tiempo de servicios prestados por el personal al servicio de la Administración realizando funciones de superior Grupo Profesional realizados al amparo del art. 22.1 del CU.

Criterio de Interpretación:
El art. 22 del III CU que regula el desempeño de puestos de trabajo de distinto Grupo Profesional establece en el último párrafo del punto 1 que "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." La regulación anterior establece de forma terminante que no es posible valorar como mérito el tiempo de servicios prestados en grupo profesional superior en los procesos selectivos de ascenso, término éste que ha de entenderse en el contexto del CU como análogo al de la promoción regulada en el artículo 29. Por consiguiente, el precepto no hace referencia a otros procesos selectivos, entre ellos el de nuevo ingreso, por lo que la limitación o prohibición impuesta en el mismo solo afecta a los procesos de promoción interna.
Por otro lado, el tiempo de servicios que no puede ser valorado a efectos de la promoción interna debe quedar limitado a aquel que se ha desempeñado mediante el procedimiento establecido en el propio artículo 22 en el ámbito del CU. El precepto pretende garantizar la igualdad de trato excluyendo de la valoración de méritos el tiempo de servicios prestados en un grupo profesional superior que se ha desempeñado temporalmente mediante el procedimiento previsto en el art. 22 que, en definitiva, se rige por un cierto nivel de discrecionalidad que podría favorecer a determinados aspirantes en detrimento de otros.

ARTÍCULO 28.4 Y 72.1.d

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 26-6-2013):

Expediente GTI-04. Interpretación art. 28.4 y 72.1d. Abono de retribuciones en los casos de novación y cambio destino por cambio de Grupo Profesional.

Cuestión planteada: consulta relativa a la liquidación de haberes en los casos de novación contractual derivada de un cambio de grupo profesional.

Criterio de interpretación: El trabajador que como consecuencia de un proceso de promoción interna cambie de grupo profesional percibirá:

Retribuciones fijas y periódicas:

1.- Si la incorporación al nuevo puesto se produce en el mismo mes en el que se produjo el cese:

- Cuantía: mensualidad completa correspondiente al puesto que viniera ocupando hasta el cese.
- Habilitación Pagadora: la de la Dependencia que diligenció el cese.

2.- Si la incorporación al nuevo puesto se produce en un mes distinto al que se produjo el cese:

Primer Mes (el del cese):
- Cuantía: mensualidad completa correspondiente al puesto que viniera ocupando hasta el cese.
- Habilitación Pagadora: la de la Dependencia que diligenció el cese.

Segundo mes (el de la incorporación):
- Cuantía: mensualidad completa correspondiente al puesto al que se ha accedido mediante promoción.
- Habilitación Pagadora: la de la Dependencia en laque se incorpora al nuevo puesto.

3.- No obstante, se liquidarán por días (en vez de por mensualidad completa) en los supuestos a), b) y c) del artículo 28.4 del III CU.

Paga extraordinaria:

El artículo 72.d del Convenio (pagas extraordinarias) regula conjuntamente y sin diferencia alguna el cese en el servicio activo y anovación con cambio de grupo profesional por lo que en ambos casos se está pensando en un liquidación de paga extra que debe hacerse efectiva en el mes correspondiente al cese (o en el siguiente si estuviera cerrada la nómina) en:

- Cuantía: por días, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el grupo profesional en el que se cesa.
- Habilitación Pagadora: la de la Dependencia que diligenció el cese. (Se certificará en la baja de haberes).

Desde el día siguiente al del cese hasta el día 30 de noviembre o 31 de mayo:

- Cuantía: por días, proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el grupo profesional en el que se incorpora.
- Habilitación Pagadora: la de la Dependencia que diligenció la incorporación en el nuevo puesto.

UGT

ARTICULO 29

Pleno de CIVEA de 8-4-2003:

ACUERDO DE LA CIVEA SOBRE LA MOVILIDAD VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

El Estatuto de los Trabajadores regula en su artículo 12 el contrato a tiempo parcial estableciendo en su número 4 las reglas por las que se debe regir este tipo de contratos. El apartado e) lo dedica a la conversión de un trabajo a tiempo completo en tiempo parcial y viceversa, especificando su último párrafo que con la finalidad de hacer posible la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, se establece el deber de informar a los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos.

A este respecto, y conforme al apartado 3.k) del artículo 3 del Convenio Único para el personal laboral de la Administración del Estado, el pleno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación de dicho Convenio (CIVEA), en su reunión del día 8 de abril de 2003,

ACUERDA

1.- En cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo de la CIVEA de 22 de junio de 1999 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.4 del E.T., los trabajadores fijos, contratados a tiempo parcial en sus distintas modalidades que hayan prestado servicios como tales durante tres años como mínimo, tendrán un derecho preferente a ocupar las vacantes a tiempo completo de necesaria cobertura del mismo grupo profesional, área funcional y, en su caso, especialidad de entre los que queden sin proveer en el concurso de traslado de carácter interdepartamental.

Para materializar este derecho, cuando se anuncie el concurso de traslados de carácter interdepartamental, estos trabajadores podrán solicitar que se les adjudique cualesquiera de los puestos anunciados en el caso de que quedaran desiertos y sin que ello suponga la participación en el proceso, La adjudicación se hará siguiendo el criterio de mayor antigüedad en la Unidad y, en caso de empate, la mayor antigüedad según lo dispuesto en el artículo 75.1 del Convenio Único.
Novación contractual. La adjudicación de las nuevas plazas implicará la novación modificativa de los contratos de trabajo que se convertirán en contratos a tiempo completo.

2.- Cuando los órganos competentes de la Administración consideren que por necesidades de organización y planificación de los servicios públicos se requiera el incremento del tiempo de trabajo de determinados puestos ocupados a tiempo

parcial, informarán de ello a la Subcomisión Departamental así como a dichos trabajadores para que éstos puedan manifestar por escrito su conformidad al respecto en el plazo de diez días naturales.

Los órganos de la Administración tomarán en consideración las solicitudes, con la finalidad de ampliar dichas jornadas de trabajo. En todo caso se requerirá que los trabajadores solicitantes hubieran prestado servicios a tiempo parcial como tales en su mismo puesto de trabajo durante tres o más años.

Si el número de puestos de trabajo cuya jornada fuera necesario ampliar, resultara inferior al de trabajadores que hubieran formulado solicitud, se seguirá para la adjudicación el criterio de mayor antigüedad en la Unidad y, en caso de empate, la mayor antigüedad según lo dispuesto en el artículo 75.1 del Convenio Único.

La denegación de las restantes solicitudes, en aplicación de lo previsto en el último párrafo del apartado e) del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá suficientemente motivada con la acreditación de la mayor antigüedad de los adjudicatarios, lo que será notificado de manera fehaciente a los respectivos trabajadores.

Este procedimiento será de aplicación al personal 'Fijo, con contrato de fijo discontinuo y con contrato a tiempo parcial.

ARTICULO 30

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 26-6-2013):

Expediente GTI-02. Interpretación art. 30 III CU. Titulación Promoción Interna. Grupo Profesional inferior.

El artículo 30.2 III CU, al reconocer el derecho a acceder por el procedimiento de promoción interna al grupo profesional inmediatamente superior sin necesidad de tener la titulación exigida, establece como condiciones para excepcionar dicho requisito que se trate de trabajadores fijos, que cuenten con la titulación exigida en el grupo profesional desde el que acceden y que se hayan completado, con independencia del carácter temporal o fijo de la relación laboral, cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, entendiendo como tal el que recoge el sistema de clasificación del Convenio Único.

En consecuencia, y por lo que respecta a este último requisito, la permanencia de cuatro años a la que se refiere el referido artículo 30.2 se habrá de completar en el grupo profesional inferior del Convenio Único, no resultando de aplicación a estos efectos los tiempos de servicio prestados en otros grupos profesionales o categorías profesionales regulados en normas distintas al Convenio Único.

ARTICULO 32.2.

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Expediente GTI-25 –Movilidad entre Administraciones Públicas.

Cuestión planteada: se solicita que se articule un procedimiento que defina los términos exactos del acuerdo de reciprocidad a que se refiere el artículo 32.2 III CU, a fin de posibilitar la movilidad de los empleados públicos entre Administraciones Públicas.

Criterio de Interpretación:
La CIVEA a falta de protocolos o Acuerdos de movilidad firmados con otras Administraciones Públicas, entiende que la reciprocidad exigida por el CU implica al menos que la otra Administración Pública contemple en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación una cláusula análoga al que establece el artículo 32.2 del vigente CU. Sin perjuicio de lo anterior, se necesitará que conste informe favorable de las Administraciones implicadas. Se podrán atender peticiones de traslado de trabajadores de otras Administraciones Públicas con cargo a los puestos que vayan a ser objeto de convocatoria libre, cuyo número se verá disminuido en la cantidad correspondiente a las cubiertas por este procedimiento.

ARTICULO 32.4

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 26-6-2013):

Expediente GTI-07. Interpretación art. 32.4. Adscripción temporal a puestos vacantes. Plazos posesorios.

1.- EI artículo 32 III CU sobre "Otras formas de movilidad" recoge en su punto 4 la adscripción temporal a puestos vacantes en los siguientes términos: "En casos excepcionales, por necesidades del servicio y previo informe de las Subcomisiones Delegadas correspondientes, la Administración podrá autorizar la incorporación temporal de sus trabajadores a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo profesional, área funcional y titulación o especialidad en su caso, siempre que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño en las RPT. Los puestos de trabajo así cubiertos deberán ser objeto de provisión, en la primera convocatoria, mediante alguno de los procedimientos establecidos.... Estos traslados, que, en todo caso, serán de carácter voluntario tendrán una duración máxima de un año, prorrogable por otro ..."

2.- Por su parte, el artículo 83 del EBEP establece que "la provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera".

3.- A diferencia de lo que sucede con otras figuras de movilidad del III CU, el arto 32 IIICU no establece plazos posesorios aplicable a la adscripción temporal a puestos vacantes, por lo que ante la ausencia de regulación habría que acudir, en atención a lo expuesto en el punto 2 anterior, al artículo 64 del RD 364/1995 Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la AGE que prevé las comisiones de servicio voluntarias en los siguientes términos: "cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT Las citadas comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro " y respecto a los plazos posesorios el apartado 4 establece que "si la comisión no implica cambio de residencia del funcionario, el cese y la toma de posesión deberán producirse en el plazo de tres días desde la notificación de acuerdo de comisión de servicios; si implica cambio de residencia, el plazo será de ocho días en las comisiones de carácter voluntario..."

4.- Resulta evidente el paralelismo en las figuras de movilidad voluntaria previstas en el Convenio Único y en la legislación propia de los funcionarios, con similitud o identidad en cuanto a los plazos posesorios que dichas figuras reconocen en ambos casos. En cuanto a la adscripción temporal a puestos vacantes se corresponde en su concepción y fundamento con la comisión de servicios voluntarias de los funcionarios

Por todo ello, a falta de regulación expresa en el Convenio Único se ha de acudir a la regulación de la figura análoga para el personal funcionario por lo que resultará de aplicación el plazo posesorio establecido para las comisiones de servicio en artículo 64.4 del RD .364/1995, de 10de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

ARTICULO 32.4.

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Expediente GTI-22 – Interpretación Art. 32.4. Adscripción temporal a puestos vacantes.

Cuestión planteada: se formulan por parte de CSIF varias cuestiones relativas al régimen de cancelación de las adscripciones temporales a puestos vacantes.

Criterio de Interpretación:
El art. 32 III CU sobre "Otras formas de movilidad" recoge en su punto 4 la adscripción temporal a puestos vacantes en los siguientes términos: "En casos excepcionales, por necesidades del servicio y previo informe de las Subcomisiones Delegadas correspondientes, la Administración podrá autorizar la incorporación temporal de sus trabajadores a puestos de trabajo vacantes del mismo Grupo profesional, área funcional y titulación o especialidad en su caso, siempre que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño en las RPT. Los puestos de trabajo así cubiertos deberán ser objeto de provisión, en la primera convocatoria, mediante alguno de los procedimientos establecidos… Estos traslados, que, en todo caso, serán de carácter voluntario tendrán una duración máxima de un año prorrogable por otro…."
De dicho precepto se deduce que dichas adscripciones tienen un carácter excepcional y se justifican en razones urgentes de atención a las necesidades del servicio. Por otra parte, se caracterizan por el carácter voluntario y temporal del traslado que suponen. Tendrá que ser, por lo tanto, estas circunstancias las que el órgano gestor haya de tener en cuenta en el supuesto de que se plantee por cualquiera de las dos partes, Administración o empleado público, su cancelación antes del plazo expresado en la correspondiente resolución de adscripción temporal a puesto vacante, de modo que queden protegidos los legítimos intereses de ambos. En todo caso, la decisión de cancelación anticipada deberá ser comunicada por la parte que la proponga, en plazo y forma suficiente que permita adoptar las medidas y resoluciones oportunas.

ARTICULO 32.4.

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Expediente GTI-24 – Interpretación Art. 32.4. Atribución temporal de complementos. Requisitos para su atribución. Posibilidad de atribuirlos: coincidencia de grupo y área funcional.

Cuestión planteada: se plante por un organismo la posibilidad de asignar el complemento singular de puesto B desde puestos de trabajo vacantes de los grupos 3 y 4 a puestos de los grupos 1 y 2 que no tienen adscritos dichos complementos.

Criterio de Interpretación:
La Disposición Adicional Undécima del III CU establece en su apartado segundo que la atribución temporal de complementos de puestos de trabajo que se propongan según lo previsto en su punto 1 solo podrá llevarse a cabo entre puestos de mismo grupo profesional y área funcional. En consecuencia, dado que la propuesta del organismo comprende la atribución de complementos entre puestos de trabajo de distinto grupo profesional, se considera que no se adecúa a lo establecido en la Disposición Adicional Undécima citada.

ARTICULO 35

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 26-6-2013):

Expediente GTI-08. Interpretación art. 35 III CU. Periodo de Prueba.

El art 35.1 del 111 CU establece que "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". La regulación anterior establece, en consecuencia, la obligatoriedad del establecimiento de un período de prueba para el personal de nuevo ingreso, resultando determinante a estos efectos establecer que se considera en el ámbito del Convenio Único "nuevo ingreso".
Al respecto, por nuevo ingreso ha de entenderse un proceso selectivo que en el ámbito del Convenio Único puede identificarse con un sistema provisión de plazas que se denomina indistintamente de "ingreso libre" en el artículo 28.2, " convocatoria libre" en el 28.5, "acceso libre" en el 30.1 o "turno libre" en el artículo 30.3 mediante el cual se establecerá, en su caso, una nueva relación laboral de carácter temporal o fija.
En consecuencia, sólo en los procesos selectivos de nuevo ingreso resultará obligatoria la fijación del período de prueba previsto en el artículo 35.

ARTICULO 37

Pleno de CIVEA de 23-2-2011:

"La duración máxima de la jornada general de trabajo establecida de promedio en cómputo anual en el artículo 37 IIICU habrá de calcularse de manera proporcional al periodo de duración de la contratación temporal cuando esta sea inferior a un año.

ARTICULO 38.1.

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Expediente GTI-15. Interpretación art. 38.1. Representación Sindical. Negociación de calendarios laborales.

Cuestión planteada: solicitud de informe sobre la delimitación del término "representación sindical" en el contexto del art. 38.1 cuando se trata de la negociación de los calendarios laborales. La cuestión solicitada se refiere a las organizaciones sindicales legitimadas para dicha negociación en el respectivo ámbito.

Criterio de Interpretación:

1. El art. 38.1 del III CU establece que "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 por los departamentos y organismos afectados, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Resolución correspondiente de la Secretaría General para la Administración Pública. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año."

2. Por otro lado, el calendario laboral es una de las materias comunes de aplicación conjunta al personal funcionario y laboral cuya negociación debe residenciarse en la correspondiente Mesa Delegada.

3. A su vez el CU establece en el art. 6.1.c) que en materia de calendario laboral las Subcomisiones Delegadas deberán "recibir comunicación y ser consultadas sobre la distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo."

A la vista de dichos preceptos se impone la necesidad de clarificar el ámbito y extensión de las competencias de negociación, consulta e información de los distintos organismos mencionados:

Corresponderá en primera instancia a las Mesas Delegadas la negociación de los calendarios laborales que recogerán las cuestiones relativas a jornada y horario con la amplitud y profundidad que en cada caso consideren conveniente, sin perjuicio de que la negociación de los aspectos concretos de dicho calendario en ámbitos inferiores al de las Mesas Delegadas corresponda a la representación sindical de los centros de trabajo, entendiendo por tal el que se define en el apartado 6 del Acuerdo de Asignación de Recursos de 29-10-2012.

Las Subcomisiones Delegadas podrán ser consultadas y requerir información de los acuerdos alcanzados en materia de calendario laboral que se hayan producido en el ámbito de actuación que les es propio.

ARTICULO 39

Respuestas R-428 y R-435 del Pleno de CIVEA:

"El Convenio no establece la obligación de permanecer en el centro de trabajo durante la pausa."

ARTICULO 46

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 26-6-2013):

Expediente GTI-05. Interpretación art. 46 III CU. Licencias sin sueldo. Personal Temporal. Cómputo días.

1.- El artículo 46.1 IIICU reconoce el derecho a solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios al personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, en las condiciones y con los requisitos que en el mismo artículo se establecen. El referido precepto recoge el derecho sin limitaciones en cuanto al régimen jurídico o vinculación del personal con la Administración, por lo que, con independencia de que la concesión de la licencia esté supeditada a las necesidades del servicio, puede solicitar la licencia sin sueldo por asuntos propios todo el personal incluido en el ámbito del convenio sin distinción entre fijos y temporales.

2.- Respecto del cómputo de los días de licencia sin sueldo cuando la solicitud se hace por cinco días, de lunes a viernes, o cuando se solicitan los días laborables de una semana excluyendo los festivos intercalados que pudiera haber, no procederá por regla general la inclusión en dicho cómputo de los días no laborables (sábado y domingo subsiguientes o festivo/s intercalado) No obstante, el órgano gestor que autoriza la licencia deberá valorar cada solicitud concreta en evitación de que se produzcan situaciones de abuso o fraude, denegando en dicho caso el período solicitado.

ARTICULO 46.

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Expediente GTI-27 –Cómputo del plazo de 2 años en las licencias sin sueldo por asuntos propios.

Cuestión planteada: se solicita interpretación de cómo haya de computarse los plazos que se establecen en las licencias del artículo 46 del CU.

Criterio de Interpretación:
Las licencias del art. 46 se deben computar de fecha a fecha desde el inicio de la primera que se solicita, de tal manera que no sobrepasen los 3 meses en el plazo de 2 años desde la citada fecha de inicio.

Tres ejemplos pueden resultar aclaratorios:

	Inicio Licencia	Fin Licencia	Observaciones
Caso 1	01/03/2014	31/05/2014	3 meses. La próxima licencia no podrá iniciarse hsta el 01/03/2016
Caso 2	01/03/2014	31/03/2014	1 mes
	01/01/2016	31/03/2016	3 meses- De los cuales, 2 meses corresponden al 1º cómputo de los dos años y de los 3 meses, y 1 mes corresponderían a un nuevo cómputo de otros 2 años y otros 3 meses.
	01/09/2016	31/10/2016	2 meses (correspondientes al 2º cómputo de años y meses) No podría iniciarse otra licencia hasta 01/03/2018.
Caso 3	01/03/2014	31/3/2014	1 mes
	01/05/2016	31/06/2016	Han transcurrido más de 2 años desde el inicio de la licencia anterior. Los 2 nuevos meses solicitados reinician un nuevo cómputo de plazos: de 3 meses y de 2 años desde el 01/05/2016.

ARTICULO 47-C Y D

Pleno de CIVEA de 3-2-2010:

"El disfrute de los permisos regulados en los artículos 47 c) y 47 d) del III Convenio Único exceptuados los que traigan causa del fallecimiento de un familiar podrán fraccionarse a petición del trabajador en un máximo de dos períodos siempre que persistan las causas que dieron origen al mismo y no hayan transcurrido 20 días desde el inicio del primer período de disfrute."

ARTICULO 47-C Y D

Grupo de Trabajo de Interpretación dependiente de la CIVEA en reunión del día 23 de febrero de 2011 ha acordado lo siguiente:

El artículo 47 del III CU, en sus puntos c. y d. recoge el derecho a disfrutar de un permiso en casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar. Del tenor literal de dicho artículo se desprende que ha quedado incorporada la hospitalización como circunstancia amparada por dicho permiso, sin que se establezca limitación alguna en función de la causa o duración de la misma (sobre la consideración de la hospitalización por parto natural como contingencia amparada por dicho permiso).

ARTÍCULO 47-C Y D

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Consulta relativa al disfrute del permiso por hospitalización previsto en el art. 47.c y d. Criterio de interpretación:
El permiso se concederá a solicitud de interesado cuando concurran los elementos que configuran tal derecho, debiendo iniciarse en todo caso mientras está hospitalizado el familiar por el que se causa el permiso.
El permiso se mantendrá tras el alta hospitalaria del familiar si persistiera la necesidad de atención y/o el reposo domiciliario del enfermo recogido en el informe médico correspondiente, de modo que, en estos casos, el alta hospitalaria no necesariamente implica la finalización del permiso que, en todo caso, se producirá con la extinción del plazo concedido o con el alta médica si fuera anterior al plazo del permiso.
Deberán acreditarse por el interesado las circunstancias que concurren para la concesión inicial del permiso y, en su caso, del mantenimiento del mismo tras el alta hospitalaria.

ARTICULO 47-i

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA de 28-11-2007:

"Interpretación sobre el alcance del permiso retribuido para asistir a consulta médica durante el horario de trabajo: la concesión de dicho permiso no es potestativa para el órgano gestor, resultando obligada si se dan los requisitos previstos en el citado artículo, es decir, que exista previo aviso, y éste sea posible, y justificación adecuada por el servicio sanitario correspondiente. Sólo en situaciones excepcionales en que concurran imperiosas necesidades del servicio que no puedan ser atendidas con otros medios cabe la posibilidad de denegación del permiso, que requerirá resolución motivada en la que se detallen las circunstancias concretas que impiden la concesión del mismo."

ARTICULO 47-N

Grupo de Trabajo de Interpretación, dependiente de CIVEA de 10-6-2008:

"El artículo 47.n del II Convenio Único establece un permiso por un tiempo de "Hasta seis días cada año natural por asuntos particulares.....", entendiendo que el mismo conlleva la aplicación del principio de proporcionalidad de forma que su disfrute estará en función del tiempo de trabajo efectivamente prestado durante el año natural. Con arreglo a dicho criterio habrán de resolverse todas las cuestiones que surjan sobre la interpretación y aplicación de dicho permiso."

ARTICULO 53.D.

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Expediente GTI-21 – Interpretación Art. 53.d. Suspensión con reserva de puesto de trabajo por prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. Preceptos de otros convenios colectivos.

Cuestión Planteada: por un organismo de la Administración del Estado con convenio colectivo propio y distinto del CU se solicita a la CIVEA copia de las resoluciones que sobre el art. 53.d puedan haberse producido por resultar de contenido análogo al del Convenio del organismo en cuestión.

Contestación: con independencia de la semejanza en el tratamiento que de la suspensión con reserva de puesto de trabajo se haga en ambos convenios, no se han dictado resoluciones de CIVEA al respecto por lo que no es posible el envío de la información solicitada.

ARTICULO 54.A

Pleno de CIVEA de 7-5-2008:

"El período de un año referido en el tercer párrafo del art. 54.a del II Convenio Único para el personal laboral de la AGE se reduce a cuatro meses de conformidad con la nueva redacción del artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres."

ARTICULO 54.B.1

Pleno de CIVEA de 7-5-2008:

"El período de tres años de duración máxima de la excedencia regulada en el artículo 54.b.1 del II Convenio Único empezará a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción o el acogimiento."

ARTICULO 54.B.1

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Expediente GTI-14 – Interpretación Art. 54.b.1. Excedencia cuidado de hijos y por cuidado de familiares. Continuidad entre ambas situaciones.

Cuestión planteada: se plantea la interpretación que haya de darse a la excedencia voluntaria para el cuidado de familiares, y en concreto, si esta modalidad de excedencia puede aplicarse al cuidado de un hijo cuando ha finalizado el plazo máximo de excedencia previsto en el artículo 54.b.1 CU al considerar que precisa los cuidados por causa de edad y no poder valerse por sí mismo.

Criterio de Interpretación:
La Ley 39/99 de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (que es la que introduce la excedencia objeto de consulta), distingue en su exposición de motivos entre la excedencia por cuidado de hijos menores y la que se fundamenta en el cuidado de familiares que por circunstancias de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueden valerse por sí mismos y no desempeñan actividad retribuida. El CU también diferencia ambos tipos de excedencias reservando a cada una de ellas los puntos 1 y 3 del apartado b del artículo 54.
En principio ha de entenderse que los supuestos de hechos regulados en ambos tipos de excedencias son distintos, y que, por consiguiente, no cabe acumular dichos tipos de excedencias cuando el hecho causante es el mismo y no se han producido modificaciones que justificarían la aplicación de la norma del artículo 54.3.b del CU.
En conclusión, en ausencia de circunstancias tales como enfermedad, accidente o discapacidad sobrevenidas del hijo, cuya concurrencia modificaría el hecho causante de la excedencia, dicha situación no puede prolongarse más allá de los 3 años desde el nacimiento del hijo, resultando indebida la acumulación del tiempo que otras modalidades de excedencia igualmente privilegiadas tienen previsto para supuestos de hecho también objeto de protección, pero diferentes al del cuidado de un hijo menor.

ARTICULO 54.B

Grupo de Trabajo de Interpretación, dependiente de CIVEA de 10-6-2008:

"El artículo 54.b. del II Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, al regular el derecho a pasar a la situación de excedencia para atender el cuidado de hijos, cónyuge y familiares, se refiere a los trabajadores en general, sin establecer matización o exclusión alguna por razón del vínculo laboral, temporal o fijo, circunstancia que sí es tomada en consideración, en cambio, para regular otras formas de excedencia voluntaria (por interés particular, por incompatibilidad o por agrupación familiar) reservadas al personal fijo con exclusión de los temporales. En todo caso, habría de considerarse que un reingreso procedente de dicha excedencia sólo podría efectuarse en la plaza que el trabajador venía ocupando mientras no estuviese cubierta con carácter fijo, y persistiesen las causas que dieron lugar a la contratación."

ARTICULO 54.B.2

Pleno de CIVEA de 7-5-2008:

"El acogimiento de menores, permanente o preadoptivo, al que se refiere el artículo 54.b.2 deberá entenderse que comprende tanto el definitivo como el provisional de conformidad con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 64

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Expediente GTI-20 – Interpretación Art. 64 del III CU. Servicio de Prevención competente. Vinculación de los informes emitidos por el mismo.

Cuestión planteada:
1. Servicio de prevención competente para emitir el informe requerido en los supuestos del art. 64 del CU cuando el referido servicio no existe.
2. Vinculación de la Administración al informe médico emitido por el servicio de prevención.

Criterio de Interpretación:
1. El Servicio de Prevención competente para emitir el informe requerido en los supuestos del art. 64 CU será aquel al que corresponda realizar la vigilancia de la salud del colectivo al que pertenezca el trabajador afectado, sea éste Servicio propio o contratado, lo que deberá haberse establecido en el Plan de Prevención del Departamento u Organismo de que se trate.
2. En cuanto a la vinculación de la Administración al informe médico realizado por dicho Servicio, deberá ser la misma que la de cualquier otro informe médico. Se trata de un informe preceptivo, que habrá de ser considerado por quien deba adoptar la decisión correspondiente, sin que ello implique que quede necesariamente vinculado por el mismo.

ARTICULO 73.1

Pleno de CIVEA de 15-3-2007:

"Solo es posible reconocer el tiempo de cumplimiento del servicio militar en lo que exceda, en el momento de su realización, de la prestación personal obligatoria."

ARTICULO 73.1

Pleno de CIVEA de 17-1-2008:

1.- Se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios prestados en los ámbitos funcionales siguientes:

- Los servicios prestados en Organismos o Entidades del sector público que hayan sido transformados en empresas públicas o sociedades mercantiles hasta la fecha en que se haya producido el cambio de personalidad jurídica de los mismos. Ejemplos de lo anterior serían los casos de Correos y Telégrafos o Paradores Nacionales que pasaron de ser Organismos Autónomos a constituirse en Sociedades de carácter mercantil.
- Los servicios prestados en las Centros y Establecimientos sanitarios públicos dependientes de los servicios de salud de las Administraciones Públicas. A efectos de lo dispuesto en el artículo 73.1, se entiende comprendido dentro del personal funcionario de carrera al personal estatutario de los Servicios de Salud.
- Los servicios prestados en los Centros de Enseñanza y Universidades, de titularidad pública, dependientes de las Administraciones Públicas.

2.- No se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios prestados en los ámbitos funcionales siguientes:

- Los servicios prestados en Organismos internacionales o de carácter supranacional, tales como la Unión Europea, ONU, OIT, etc.
- Los servicios prestados en Corporaciones de derecho público de base privada que han sido creadas para la representación y defensa de intereses económicos, entre las que se incluyen las Cámaras Oficiales de la Propiedad Urbana, las Comunidades de Regantes, los Colegios Profesionales, etc.
- Los servicios prestados en Centros y Establecimientos sanitarios privados que tengan suscritos conciertos con las Administraciones Públicas para la prestación de servicios sanitarios.
- Los servicios prestados en Centros docentes de Enseñanza Superior que estando adscritos a Universidades Públicas no están integrados en las mismas.

3.- En los expedientes de reconocimiento de servicios prestados de carácter individual de los cuales se derive un nuevo cómputo de antigüedad con derecho a la percepción de nuevos trienios, estos serán abonados, en todos los casos, en concepto de antigüedad según lo establecido en el primer párrafo del artículo 73.1 del II Convenio Único, en la cuantía prevista en la Resolución de la Secretaria de Estado de Hacienda y Presupuestos que fija anualmente el importe de los trienios en el ámbito del Convenio Único.

En los supuestos de inclusión de personal en el ámbito del Convenio Único de conformidad con lo dispuesto en su artículo 34, las condiciones de integración determinarán la estructura retributiva con los componentes de antigüedad que, en su caso, correspondan.

ARTICULO 73.1

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 26-6-2013):

Expediente GTI-01. Aplicación Complemento Antigüedad a contratos de corta duración.

1. El artículo 73.1 III CU recoge el derecho al reconocimiento de un complemento de antigüedad y a su percepción, siempre que se cumplan los requisitos que en dicho precepto se contienen, no vinculándose dicho reconocimiento y percepción a la duración de los contratos que en cada momento puedan formalizarse. En consecuencia, existe el derecho a la percepción del complemento de antigüedad en función de los trienios perfeccionados y reconocidos con independencia de la duración del contrato.

2. El abono de dicho complemente se hará en cuantía proporcional al tiempo trabajado en cada contratación, sin perjuicio de que sea necesario, en su caso, el acto de reconocimiento del trienio a instancia del interesado en el ámbito en el que preste sus servicios, sin que resulte de aplicación la norma contenida en el inciso final del último párrafo del artículo 73.1: "...En otro caso, los efectos serán del mes siguiente al de la formulación de la solicitud.", que resultará de aplicación exclusivamente cuando la solicitud implique un nuevo cómputo de antigüedad con reconocimiento de nuevo trienio.

ARTICULO 73.1

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 26-6-2013):

Expediente GTI-06. Interpretación art. 73.1 III CU. Servicios prestados en Hospital Unión Europea y Expediente GTI-08. Interpretación art. 73.1 III CU. Servicios prestados en Universidad Extranjera.

1.- El Acuerdo del Pleno de CIVEA de 17de enero de 2008 de Interpretación del artículo 73.1 III CU relativo al reconocimiento de servicios prestados establece en su punto 1 que se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios prestados en los Centros y Establecimientos sanitarios públicos dependientes de los servicios de salud de las Administraciones Públicas. Lo mismo se establece respecto de los servicios prestados en los Centros de Enseñanza y Universidades, de titularidad pública, dependientes de las Administraciones Pública.
Así mismo, el Apartado 2 excluye a dichos efectos los servicios prestados en Centros o Establecimientos sanitarios privados que tengan suscritos conciertos con las Administraciones Públicas para la prestación de servicios sanitarios, así como los servicios prestados en Centros docentes de Enseñanza Superior que estando adscritos a Universidades Públicas no están integrados en las mismas.

2.- Por otra parte, el Apartado 1 de la Instrucción de15 de marzo de 2007 sobre el procedimiento para el reconocimiento de servicios prestados a efectos de antigüedad en el ámbito del Convenio Único establece que se reconocerán a efectos de antigüedad los servicios prestados en las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea cuando los mismos se prestaran bajo alguna de las relaciones jurídicas del Apartado 2 de la citada Instrucción.

3.- Los servicios prestados deberán acreditarse mediante certificación expedida por el órgano competente en materia de personal de la Entidad donde se hubieran prestado los servicios al que se acompañará la correspondiente traducción jurada.

4.- Corresponde al órgano competente en materia de gestión de Recursos Humanos del Departamento/Organismo, a la vista de la documentación aportada por el interesado, la valoración de la misma, así como la realización de las gestiones que estime necesarias, incluida la exigencia de documentación adicional o aclaratoria, para poder determinar la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos en la prestación de los servicios cuyo reconocimiento se pretende.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOCTAVA

Acuerdo del Pleno de CIVEA (reunión 15-3-2007):

1º. Para lograr una mayor eficacia organizativa o una mejor prestación de servicios, podrá asignarse, temporalmente, el complemento singular de puesto y los complementos horarios que correspondan a puestos vacantes o a puestos cuyo titular se encuentre en situación de suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto, conforme al artículo 53 del convenio, a otros puestos ocupados que no tengan asignado el complemento de que trate, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- Ambos puestos deben pertenecer al mismo grupo profesional y área funcional.
- Los dos puestos deben estar adscritos al mismo Departamento u Organismo.
- La propuesta de atribución temporal será objeto de negociación en la correspondiente Subcomisión Delegada en el plazo de ocho días hábiles, transcurrido el cual será acordada por el órgano competente del Departamento u Organismo.

2º. La atribución temporal de estos complementos tendrá carácter voluntaria y deberá contar con la aceptación expresa del trabajador titular del puesto al que se asigne temporalmente el correspondiente complemento.

En la comunicación que se realice al trabajador a efectos de recabar su conformidad, se hará constar el complemento que se pretende asignar, una descripción de las funciones, horarios o condiciones de desempeño particulares y tiempo de duración de la asignación.

3º. La atribución temporal de complementos correspondientes a puestos cuyo titular se encuentre en situación de suspensión de contrato con reserva de puesto finalizará el día anterior al de incorporación del titular.

En los supuestos de atribución temporal de complementos de puestos vacantes, el puesto de trabajo deberá ser objeto de provisión en la primera convocatoria mediante alguno de los procedimientos establecidos en el Capítulo VI del 11 Convenio Único. De no obtenerse su cobertura por alguno de los mencionados procedimientos, la duración máxima de la atribución temporal será de un año, prorrogable por otro.

En todo caso, si la plaza vacante cuyo complemento se encuentre asignado, se cubriera por cualquiera de los procedimientos previstos en el convenio, automáticamente se daría por finalizada la asignación temporal del complemento.

El tiempo transcurrido con la atribución temporal de complementos no podrá ser valorado como mérito en los procedimientos de provisión de vacantes y promoción.

4º. Cuando el puesto al que se le atribuye temporalmente el complemento singular de puesto o los complementos horarios tiene asignado un complemento

incompatible con el que se le atribuye de forma temporal, quedará suspendida la percepción del complemento reconocido en la relación de puestos de trabajo.

5º. La atribución temporal de los complementos singular de puesto u horarios no supondrá modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

No obstante, las Subcomisiones Delegadas deberán enviar a la CIVEA, con periodicidad semestral, una relación de las atribuciones temporales de complementos aprobadas, así como de aquellas que hayan finalizado, con indicación de las causas justificativas de cada una de ellas. La CIVEA elaborará un informe de seguimiento que podrá incluir propuestas sobre su aplicación.

6º. No podrán asignarse complementos que correspondan a puestos declarados a extinguir.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOCTAVA

*(**Nota**: adicionada por Acuerdo de Comisión Negociadora de 29-11-2012)*

1. Se incorpora al presente Convenio Colectivo el "Acuerdo de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación" de 29 de octubre de 2012.
2. Por la CIVEA se procederá, en su caso, a realizar las adaptaciones correspondientes en el texto de este Convenio, con objeto de su adaptación al contenido del citado Acuerdo.

ARTICULO 12.4 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Grupo de Trabajo de Interpretación de CIVEA (reunión 27-2-2014):

Expediente GTI-19. Aplicación de lo previsto en el art. 12.4 de la LET a los trabajadores incluidos en el ámbito del III CU, para posibilitar el cambio de modalidad contractual a los trabajadores fijos discontinuos y a tiempo parcial.

Cuestión planteada: se ha planteado consulta relativa a obligación de la Administración de cumplir con lo previsto en el artículo 12.4 del ET respecto de los trabajadores a tiempo parcial.

Criterio de Interpretación:
El desarrollo del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores se produjo en el ámbito del CU mediante el Acuerdo de la CIVEA, de 8 de abril de 2003, sobre movilidad voluntaria de los trabajadores a tiempo parcial, por lo que las obligaciones de la Administración se han de dar por cumplidas en los términos del Acuerdo permitiendo la participación de los trabajadores fijos discontinuos y con contrato a tiempo parcial en los sucesivos concursos que desde esa fecha se han convocado en los años 2007, 2010 y 2013. En este sentido, a título de ejemplo, se transcribe la Base 2.3 del Concurso de traslados de personal laboral publicado el pasado 28/11/2013:

"2.3. Los trabajadores fijos contratados a tiempo parcial, así como los trabajadores fijos-discontinuos, que hayan prestado servicios como tales durante un mínimo de 3 años en el ámbito de aplicación del III CU para el Personal Laboral de la AGE, tendrán derecho a participar y, en su caso, resultar adjudicatarios de las vacantes a tiempo completo de necesaria cobertura del mismo Grupo Profesional, área funcional y, en su caso, especialidad o titulación, que no sean adjudicadas al personal fijo a tiempo completo. En estos casos, la adjudicación de las nuevas plazas implicará la novación modificativa de los contratos de trabajo que se convertirán en contratos a tiempo completo."

INFORMACIÓN DE INTERES

MUY IMPORTANTE:

IGUALDAD DE DERECHOS ENTRE TRABAJADORES TEMPORALES Y FIJOS

Artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores:

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción (**Nota**: *la referencia a los contratos de inserción ha sido derogada por RD-Ley 5/2006)*. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

MUY IMPORTANTE:

GASTOS DE TRANSPORTE PARA REVISIONES MÉDICAS:

LA SEGURIDAD SOCIAL Y LAS MUTUAS ESTÁN OBLIGADAS A PAGAR LOS GASTOS DE TRANSPORTE EN QUE INCURRA UN TRABAJADOR CUANDO HAYA SIDO CONVOCADO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES O VALORACIONES MÉDICAS.

EN EL BOE DE 4-11-2009 SE HA PUBLICADO LA RESOLUCIÓN QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR EL ABONO DE LOS GASTOS DE TRANSPORTE.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: DESPIDOS EN EL SECTOR PÚBLICO

*(**Nota**: Disposición Adicional 20ª, añadida por RD-Ley 3/2012 y modificada por Ley 3/2012):*

Disposición Adicional Vigésima. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

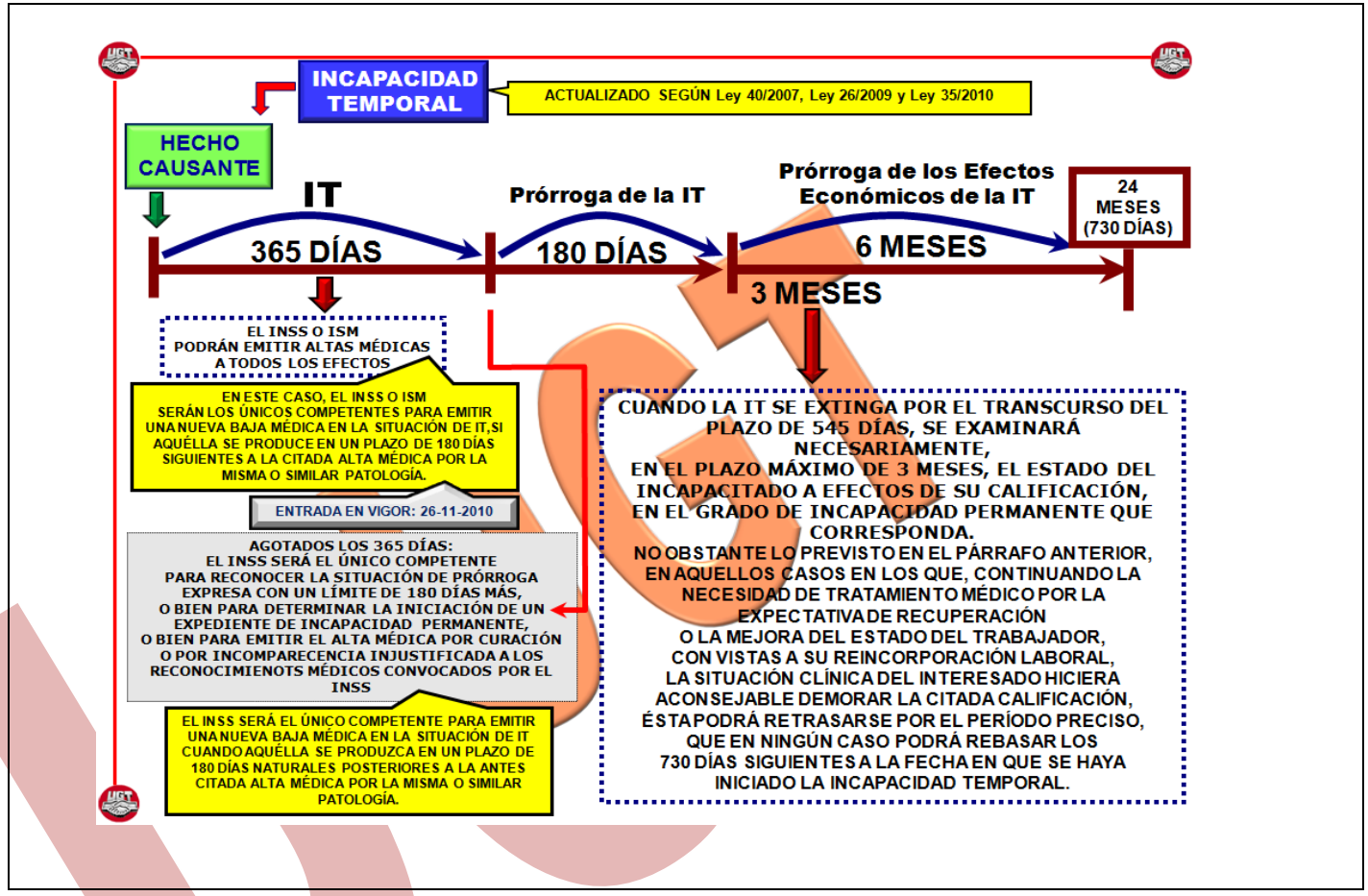
A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.

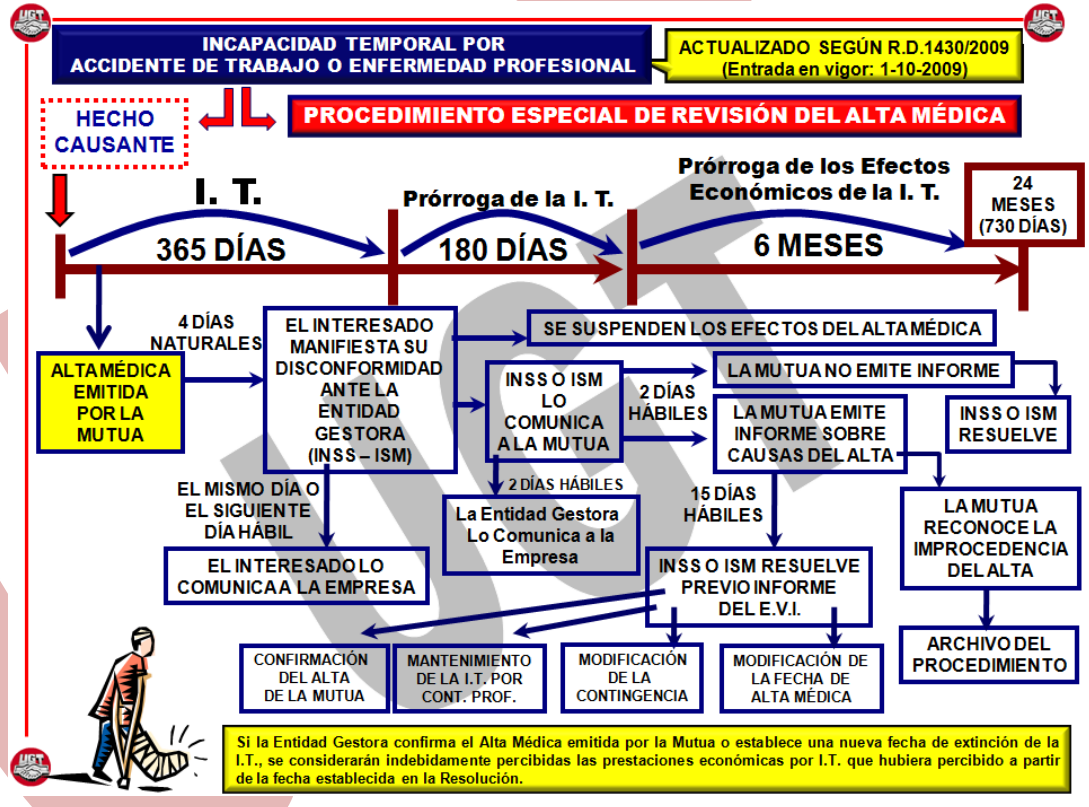
*(**Nota**: Disposición Adicional 21ª, en su redacción dada por Ley 3/2012):*

Disposición Adicional Vigésima Primera:

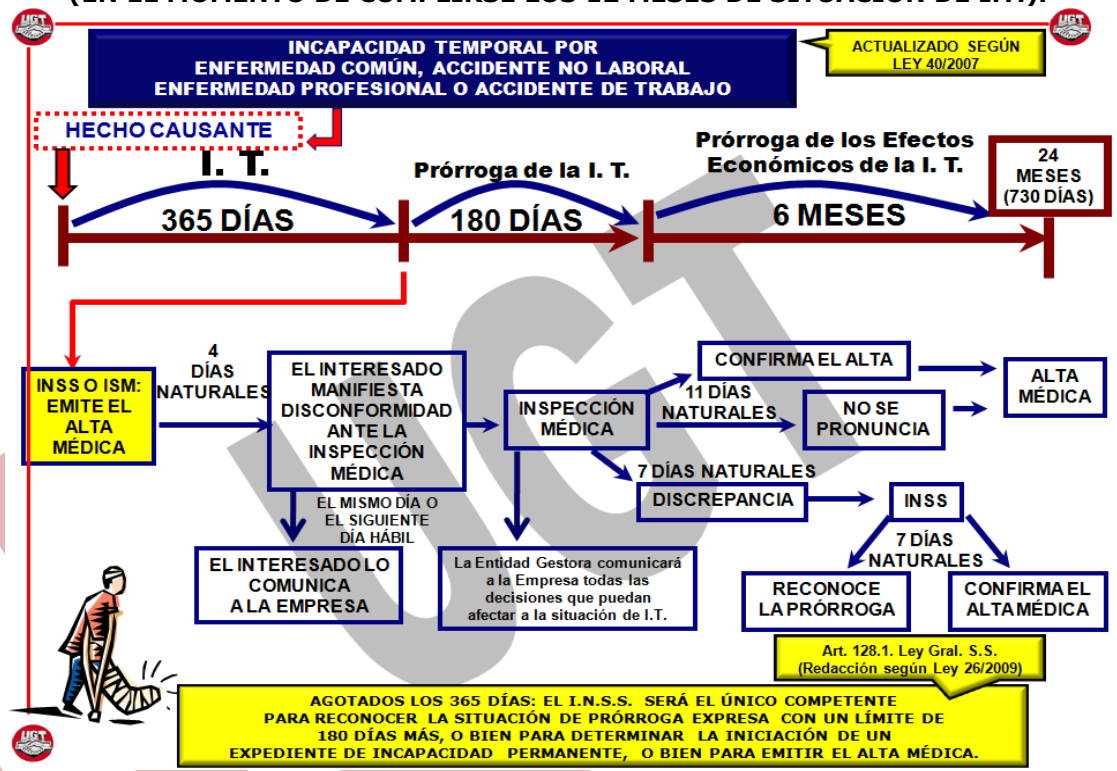
Lo previsto en el artículo 47 de esta Ley no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.


INCAPACIDAD TEMPORAL
ACTUALIZADO SEGÚN Ley 40/2007, Ley 26/2009 y Ley 35/2010
HECHO CAUSANTE
IT
365 DÍAS
Prórroga de la IT
180 DÍAS
Prórroga de los Efectos Económicos de la IT
6 MESES
24 MESES (730 DÍAS)
3 MESES
EL INSS O ISM PODRÁN EMITIR ALTAS MÉDICAS A TODOS LOS EFECTOS
EN ESTE CASO, EL INSS O ISM SERÁN LOS ÚNICOS COMPETENTES PARA EMITIR UNA NUEVA BAJA MÉDICA EN LA SITUACIÓN DE IT, SI AQUÉLLA SE PRODUCE EN UN PLAZO DE 180 DÍAS SIGUIENTES A LA CITADA ALTA MÉDICA POR LA MISMA O SIMILAR PATOLOGÍA.
ENTRADA EN VIGOR: 26-11-2010
AGOTADOS LOS 365 DÍAS: EL INSS SERÁ EL ÚNICO COMPETENTE PARA RECONOCER LA SITUACIÓN DE PRÓRROGA EXPRESA CON UN LÍMITE DE 180 DÍAS MÁS, O BIEN PARA DETERMINAR LA INICIACIÓN DE UN EXPEDIENTE DE INCAPACIDAD PERMANENTE, O BIEN PARA EMITIR EL ALTA MÉDICA POR CURACIÓN O POR INCOMPARECENCIA INJUSTIFICADA A LOS RECONOCIMIENOTS MÉDICOS CONVOCADOS POR EL INSS
EL INSS SERÁ EL ÚNICO COMPETENTE PARA EMITIR UNA NUEVA BAJA MÉDICA EN LA SITUACIÓN DE IT CUANDO AQUÉLLA SE PRODUZCA EN UN PLAZO DE 180 DÍAS NATURALES POSTERIORES A LA ANTES CITADA ALTA MÉDICA POR LA MISMA O SIMILAR PATOLOGÍA.
CUANDO LA IT SE EXTINGA POR EL TRANSCURSO DEL PLAZO DE 545 DÍAS, SE EXAMINARÁ NECESARIAMENTE, EN EL PLAZO MÁXIMO DE 3 MESES, EL ESTADO DEL INCAPACITADO A EFECTOS DE SU CALIFICACIÓN, EN EL GRADO DE INCAPACIDAD PERMANENTE QUE CORRESPONDA.
NO OBSTANTE LO PREVISTO EN EL PÁRRAFO ANTERIOR, EN AQUELLOS CASOS EN LOS QUE, CONTINUANDO LA NECESIDAD DE TRATAMIENTO MÉDICO POR LA EXPECTATIVA DE RECUPERACIÓN O LA MEJORA DEL ESTADO DEL TRABAJADOR, CON VISTAS A SU REINCORPORACIÓN LABORAL, LA SITUACIÓN CLÍNICA DEL INTERESADO HICIERA ACONSEJABLE DEMORAR LA CITADA CALIFICACIÓN, ÉSTA PODRÁ RETRASARSE POR EL PERÍODO PRECISO, QUE EN NINGÚN CASO PODRÁ REBASAR LOS 730 DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE HAYA INICIADO LA INCAPACIDAD TEMPORAL.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL CASO DE QUE UN TRABAJADOR "ESTÉ DISCONFORME" CON EL ALTA MÉDICA EMITIDA POR UNA MUTUA
(SI LA BAJA MÉDICA ES POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL)



PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL CASO DE QUE UN TRABAJADOR "ESTÉ DISCONFORME" CON EL ALTA MÉDICA EMITIDA POR LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL I.N.S.S. O I.S.M. (EN EL MOMENTO DE CUMPLIRSE LOS 12 MESES DE SITUACIÓN DE I.T.).



REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. (BOE 19-12-2006)

Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento. (BOE 22-12-2009)

ORDEN TAS/1040/2005, de 18 de abril, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes. (BOE 22-4-2005)

CLASES DE INCAPACIDAD PERMANENTE:

INCAPACIDAD PERMANENTE: En la modalidad contributiva, es incapacidad permanente la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.
Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA LA "PROFESIÓN HABITUAL": Es aquella invalidez que sin alcanzar el grado de total, le ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal para su profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
"Profesión Habitual": profesión que ejercía el interesado o grupo profesional en que aquélla estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la IP.
Prestación de la Seguridad Social: Indemnización de 24 mensualidades de la Base Reguladora

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL: Es aquella invalidez que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Prestación de la Seguridad Social: Pensión Vitalicia del 55% de la BR.
Mayores de 55 años, sin ocupación: se le abona otro 20% de la BR.
Menores de 60 años: pueden sustituir la pensión por una indemnización.
Esta indemnización está en función de la edad del pensionista según la siguiente escala:
Menor de 54 años: 84 mensualidades de pensión.
54 años: 72 mensualidades de la pensión.
55 años: 60 mensualidades
56 años: 48 mensualidades
57 años: 36 mensualidades
58 años: 24 mensualidades
59 años: 12 mensualidades
Al cumplir los 60 años el beneficiario recupera la pensión originariamente reconocida con todas las revaloraciones establecidas hasta la fecha de cumplimiento de los 60 años. Al fallecer causa las prestaciones de Muerte y Supervivencia.

INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO: Es aquella invalidez que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
Prestación de la Seguridad Social: Pensión Vitalicia del 100% de la Base Reguladora.

GRAN INVALIDEZ: La situación de un trabajador afectado de Invalidez Permanente que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, requiere de otra persona para llevar a cabo los actos esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Prestación de la Seguridad Social: Pensión Vitalicia del 100% de la Base Reguladora más un Complemento (Mínimo: 45%)

Nota: Las pensiones de Incapacidad Permanente, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de 65 años, pasarán a denominarse Pensiones de Jubilación. La nueva denominación no implicará modificación alguna, respecto de las condiciones de la prestación que se viniese percibiendo.

¡SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LAS VACACIONES!

El TJUE, en Sentencia del 20-1-2009, estableció lo siguiente:

1. El Derecho Comunitario garantiza el derecho de los trabajadores a las "vacaciones anuales retribuidas" (con independencia de su estado de salud) y el derecho a la "licencia por enfermedad" (cuando esté incapacitado para el trabajo), a través de la Directiva 2003/08 no permitiendo ningún tipo de excepciones.
2. Según el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, los trabajadores dispondrán de un período de, al menos, 4 semanas de vacaciones anuales retribuidas. Por lo tanto, este derecho a vacaciones anuales retribuidas –que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, debe considerarse un principio del Derecho social comunitario que reviste especial importancia– se reconoce a todo trabajador, con independencia de su estado de salud.
3. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus Vacaciones Anuales Retribuidas en un período distinto al año natural en curso, si no ha podido disfrutar de sus vacaciones por motivos ajenos a su voluntad.
4. Un trabajador que durante todo el período de devengo de las vacaciones anuales y a lo largo del período de prórroga fijado por el Derecho Nacional, se haya encontrado en situación de baja por enfermedad, se vería privado de disfrutar sus Vacaciones Anuales Retribuidas, por lo que tendrá derecho a disfrutar de las mismas una vez finalizada la baja por enfermedad.
5. El derecho a Vacaciones Anuales Retribuidas no se extingue al finalizar el período de devengo de las vacaciones anuales y/o el período de prórroga fijado por el Derecho nacional, cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y no haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitar este derecho que la Directiva 2033/88 le reconoce.
6. Una vez finalizada la relación laboral, ya no resulta posible disfrutar de modo efectivo las Vacaciones Anuales Retribuidas. A fin de evitar que, como consecuencia de esta imposibilidad, el trabajador quede privado de todo disfrute del mencionado derecho, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 prevé que el trabajador tendrá derecho a una compensación económica.
7. Cuando se trate de un trabajador que, por razones ajenas a su voluntad, no haya estado en condiciones de ejercitar su derecho a Vacaciones Anuales Retribuidas antes de que finalizara la relación laboral, la compensación económica a la que tiene derecho deberá calcularse de tal modo que el referido trabajador ocupe una situación comparable a aquélla en la que se habría encontrado si hubiera ejercitado el mencionado derecho durante su relación laboral. De ello se sigue que la retribución ordinaria del trabajador, que es la que debe mantenerse durante el período de descanso correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas, resulta asimismo determinante para el cálculo de la compensación económica en concepto de Vacaciones Anuales Retribuidas no disfrutadas al finalizar la relación laboral.

8. Los mismos derechos tienen las trabajadoras que hayan estado de Baja por Maternidad.

CONCLUSIONES: Un trabajador que no haya podido disfrutar de toda o parte de sus Vacaciones Anuales Retribuidas por haber estado de Baja por Enfermedad o Maternidad:
1º. Conserva el derecho a disfrutar las Vacaciones Anuales Retribuidas aún después de finalizar el año natural y este derecho no puede suprimirse ni siquiera mediante Leyes de los Estados de la U.E.
2º. Si finalizada la baja por enfermedad o maternidad, fuera imposible disfrutar las Vacaciones, por haber finalizado la relación laboral, el trabajador tiene derecho a Compensación Económica equivalente a sus retribuciones ordinarias.

EN ESPAÑA, EL TRIBUNAL SUPREMO DICTÓ SENTENCIA (Sala de lo Social, Sala General, Fecha: 24-6-2009; Recurso de Unificación de Doctrina nº 1542/2008), EN LA QUE APLICA LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO, EXACTAMENTE EN EL MISMO SENTIDO, RECONOCIENDO EL DERECHO A DISFRUTAR DE LAS VACACIONES EN AÑOS POSTERIORES, CUANDO EL TRABAJADOR NO PUDO DISFRUTARLAS POR ESTAR EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

EL TJUE, HA DICTADO NUEVA SENTENCIA (21-6-2012; Sala 5ª; Asunto C-78/11), EN LA QUE SE RECONOCE QUE UN TRABAJADOR QUE CAYERA EN SITUACIÓN DE "INCAPACIDAD TEMPORAL" ESTANDO YA DISFRUTANDO DE LAS VACACIONES, TIENE DERECHO A DISFRUTAR ESA PARTE DE LAS VACACIONES, UNA VEZ FINALIZADA LA SITUACIÓN DE IT: ***"el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral."***

El procedimiento Judicial que ha finalizado con esta Sentencia, fue iniciado por Denuncia de la UGT, lo que constituye un gran éxito de nuestros Servicios Jurídicos.

TABLA RESUMEN DE INDEMNIZACIONES POR EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

(Actualizado a 7-7-2012: Ley 3/2012; BOE 7-7-2012)

	Hasta el 11-2-2012		Desde el 12-2-2012		
Causa de Extinción del Contrato	**Indemnización**	**Límite (1)**	**Indemnización**	**Límite (1)**	**Prestación de Desempleo**
Mutuo acuerdo de las partes **(art 49.1a del ET)**	Sólo si se pacta		Sólo si se pacta		No
Las consignadas en el contrato **(art. 49.1b del ET)**	Si se consigna		Si se consigna		Sí
Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratado **(art. 49.1c ET)**	8 días por año de servicio hasta 31/12/11, aumentando en un día hasta llegar a 12 días por año, a partir de 1/1/2015 (salvo mejora por Convenio/Acuerdo)		8 días por año de servicio hasta 31/12/11, aumentando en un día hasta llegar a 12 días por año, a partir de 1/1/2015 (salvo mejora por Convenio/Acuerdo)		Sí
Dimisión del trabajador **(art. 49.1d ET)**	No		No		No
Rescisión del contrato por traslado de centro de trabajo **(art. 40.1 ET)**	20 días de salario por año de servicio	12	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Rescisión del contrato por modificación de jornada, horario o régimen de trabajo a turnos que perjudiquen al trabajador **(art. 41.3 ET)**	20 días de salario por año de servicio	9	20 días de salario por año de servicio	9	Sí
Por voluntad del trabajador basada en una	45 días de salario por año de servicio	42	33 días de salario por año de servicio	24	Sí

	Hasta el 11-2-2012		Desde el 12-2-2012		
Causa de Extinción del Contrato	**Indemnización**	**Límite (1)**	**Indemnización**	**Límite (1)**	**Prestación de Desempleo**
modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad **(art. 50.1.a. ET y 56.1.)**					
Falta pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado **(art. 50.1b ET y 56.1.)**	45 días de salario por año de servicio	42	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Por voluntad del trabajador basada en incumplimientos graves del empresario **(art. 50.1c ET y 56.1.)**	45 días de salario por año de servicio	42	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Muerte del trabajador **(Decreto de 2 de marzo de 1944 – BOE 16-3-1944))**	15 días de salario		15 días de salario		No
Jubilación del trabajador **(art. 49.1.f. ET)**	No		No		No
Muerte, jubilación o incapacidad del empresario **(art. 49.1.g. ET)**	1 mes de salario		1 mes de salario		Sí
Extinción de la personalidad jurídica del empresario **(art. 49.1.g. ET)**	20 días de salario por año de servicio	12	20 días de salario por año de servicio	12	Sí

	Hasta el 11-2-2012		Desde el 12-2-2012		
Causa de Extinción del Contrato	**Indemnización**	**Límite (1)**	**Indemnización**	**Límite (1)**	**Prestación de Desempleo**
Causas Objetivas **(art. 52 ET)**	20 días de salario por año de servicio	12	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Despido colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción **(art. 51 ET)**	20 días de salario por año de servicio	12	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Fuerza mayor constatada por la autoridad laboral **(art. 49.1h ET)**	20 días de salario por año de servicio	12	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Despido disciplinario u objetivo calificado como improcedente **(art. 56 ET)**	45 días de salario por año de servicio	42	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Despido objetivo declarado improcedente en un Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida **(art. 3 Ley 35/2010)**	33 días de salario por año de servicio	24	33 días de salario por año de servicio	24	Sí

(1) Mensualidades de indemnización. (Se prorratearán por meses los períodos de tiempo inferiores a un año).

GRADOS DE PARENTESCO

www.ugt.es
www.fspugt.es

Andalucía Córdoba