

IV CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

TÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1: Ámbito de Aplicación.

1. El presente convenio colectivo será de aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos.
Se entiende por personal laboral todo trabajador o trabajadora que manteniendo una relación jurídica laboral con la Administración General del Estado, cualquiera que sea su duración, preste sus servicios en el desempeño de las actividades propias de los centros de trabajo dependientes de la misma.
2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, se incluye asimismo en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo al personal laboral que preste servicios en:
 - a) La Administración de Justicia.
 - b) La Administración de la Seguridad Social, incluido, en el caso del Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA), así como el 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.
 - c) El Consejo de Seguridad Nuclear.
 - d) La Agencia Española de Protección de Datos.
 - e) El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.
 - f) Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
3. La inclusión en el ámbito de aplicación de nuevo personal que se produzca con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio exigirá la previa negociación y aprobación de la Comisión Negociadora.

Artículo 2.- Personal excluido.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) El personal laboral que presta servicios en el exterior.

- b) Personal incluido en el ámbito de aplicación de otros Convenios Colectivos de la Administración General del Estado.
- c) El personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- d) 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 la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- e) Los y las profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
- f) El personal cuya relación se haya formalizado o se formalice expresamente fuera de Convenio.
- g) El personal laboral que preste sus servicios en las entidades del sector público no citadas expresamente en el artículo 1.

Artículo 3. Vigencia y denuncia del convenio.

1. El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con las excepciones que en el mismo se establezcan.
Sus efectos económicos regirán desde el día sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este convenio
2. La vigencia del convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2023, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.
3. De no efectuarse denuncia, el convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales. Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se prorrogará la *totalidad* de su contenido.

Artículo 4. Compensación y sustitución.

1. El presente convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.
2. Si todo el articulado fuese anulado por los Tribunales de Justicia las partes procederán a negociar un nuevo convenio colectivo. Hasta la vigencia del nuevo convenio colectivo se aplicará el anterior. Cuando la anulación fuese parcial se negociará la parte anulada manteniéndose vigente el resto del convenio colectivo.
3. Las condiciones de toda índole pactadas en el presente convenio colectivo compensan y sustituyen a todas las existentes en el III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

4. 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.

TÍTULO II. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD, DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Artículo 5. Principio de igualdad.

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todo el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente convenio y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.
2. Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, en su caso, por el plan de igualdad que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, esté vigente en cada momento.
3. La protección en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se ajustará a lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos y Protocolo de Acoso vigentes en cada momento.

Artículo 6: Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

1. La conciliación de la vida familiar, personal y laboral constituye un principio básico de la política de recursos humanos de la Administración General del Estado, como herramienta preferente, primero, para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, de modo que fomente la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, evitando toda discriminación basada en su ejercicio; segundo, para incrementar la motivación del personal; y, tercero, para lograr un óptimo clima laboral, permitiendo la configuración de entornos avanzados para la mejor prestación de los servicios públicos acordes a la realidad social actual.
2. En este sentido, la promoción del principio de conciliación de la vida familiar, personal y laboral subyace de forma transversal en el conjunto del presente convenio, y se concreta en particular en las medidas de flexibilización y mejora en las condiciones de trabajo que facilitan el desempeño de las funciones profesionales junto con los específicos deberes u obligaciones personales y familiares, en las siguientes materias:
 - a) Provisión y movilidad
 - b) Formación y perfeccionamiento profesional
 - c) Jornada y permisos

TÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7. Sistema de clasificación.

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación necesarios para el desempeño del contenido funcional de cada uno de ellos, ordenar la movilidad del personal laboral y favorecer su promoción, como mecanismo de carrera dentro del sistema.
2. A los efectos de esta clasificación, se entiende por contenido funcional de un puesto el conjunto de tareas, funciones y actividades propias del mismo que determina el contenido principal de la prestación laboral que corresponde a la persona que lo desempeña.
3. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.
4. Las familias profesionales agrupan, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de profesiones, oficios y ocupaciones que pertenecen a un mismo ámbito de actividades productivas.
5. La especialidad agrupa, por su parte, los contenidos, las competencias profesionales y las especificaciones técnicas que responden a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción.

Artículo 8. Grupos profesionales.

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales de acuerdo con la titulación exigida para el ingreso en los mismos y en atención al resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad:
 - Grupo profesional 1 dividido en dos Subgrupos 1.A y 1.B, según la titulación exigida para el ingreso.
 - a) 1.A: Título clasificado en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
 - b) 1.B: Título clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
 - Grupo profesional 2: Título clasificado en el Nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
 - Grupo profesional 3: Título de Bachiller o Técnico o equivalentes.
 - Grupo profesional 4: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Título Profesional Básico o equivalentes.

- Grupo profesional 5: Sin titulación prevista en el sistema educativo
2. Se entenderán por titulaciones equivalentes las acordadas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, autoridad competente en la materia.

Artículo 9. Familias Profesionales

Las familias profesionales serán las definidas como tal por la autoridad competente dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, en lo que sean coincidentes con las necesidades organizativas de la Administración.

Artículo 10. Especialidades

1. Todos los puestos de trabajo tendrán asignada una especialidad.
2. Para los Grupos 1.A y 1.B la especialidad coincidirá con el contenido principal de la titulación universitaria exigida para el ingreso.
3. Para el Grupo 2, la especialidad coincidirá con el contenido principal de la titulación de Formación Profesional de Grado Superior (Técnico Superior) exigida para el ingreso.
4. En aquellos puestos de trabajo de los Grupos 3 y 4 en los que se requiera un título específico de Formación Profesional, la especialidad coincidirá con el contenido principal de dicho título.
5. Para el resto de puestos de trabajo de los Grupos 3 y 4 así como para los del Grupo 5, la especialidad vendrá determinada por el contenido principal de la prestación laboral. En estos supuestos, la creación de especialidad se llevará a cabo por la CECIR, previa aprobación de la Comisión Paritaria.
6. Para aquellos puestos en los que el contenido funcional no se corresponda con ninguna titulación oficial pero éste requiera de una formación específica, y hasta que se implemente o desarrolle dicha titulación, el Departamento u Organismo del que dependan dichos puestos podrá proponer la titulación del mismo nivel que, por su afinidad o similitud, se habrá de exigir para su desempeño.

Artículo 11. Modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos de personal.-

1. La modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos de personal 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 las factores en virtud de los cuales se acordó, en su momento, el encuadramiento en un determinado grupo profesional de ese colectivo.

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

TÍTULO IV. ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 12. Comisión Negociadora y Comisión Paritaria

1. Se establecen en el presente convenio colectivo una Comisión Negociadora y una Comisión Paritaria.
2. La Comisión Negociadora es el órgano encargado de la negociación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio colectivo y del ejercicio de aquellas funciones que le estén expresamente atribuidas en el mismo.

Estará compuesta por representantes de las partes legitimadas para negociar el presente convenio colectivo.
3. La Comisión Paritaria es el órgano máximo de interpretación, seguimiento, estudio y aplicación de lo pactado en el presente convenio colectivo durante su vigencia. Estará compuesta por representantes de las partes firmantes del convenio.

Artículo 13. Constitución y composición de la Comisión Negociadora

1. La Comisión Negociadora estará compuesta por 30 miembros con voz y voto, que ostentarán la condición de personal al servicio de la Administración General del Estado.
2. De ellos, quince representarán a la Administración y quince al personal laboral al servicio de la Administración General del Estado. La representación del personal laboral será designada por las Organizaciones Sindicales legitimadas para negociar el convenio colectivo.
3. Cada Organización Sindical integrante de la Comisión Negociadora podrá designar una persona en calidad de asesora, con voz pero sin voto. Asimismo, la Administración podrá designar un número de personas asesoras equivalente al total de las designadas por las Organizaciones Sindicales.

Artículo 14. Constitución y composición de la Comisión Paritaria

1. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria.
2. Esta Comisión estará compuesta por quince personas en representación de cada una de las partes. En ambos casos, quienes representan la parte social, que tendrán la condición de personal al servicio de la Administración General del Estado, se designarán por las organizaciones sindicales 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, una persona representante.

3. Cada Organización Sindical integrante de las Comisión Paritaria podrá designar una persona en calidad de asesora, con voz pero sin voto. Asimismo, la Administración podrá designar un número de asesores o asesoras equivalente al total de las designadas por las Organizaciones Sindicales.

Artículo 15. Funciones de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora tendrá las siguientes funciones:

- a) 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 las organizaciones sindicales.
- b) 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.
- c) Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse.
- d) Aprobar la clasificación profesional de determinados colectivos de personal laboral en los términos establecidos en el Convenio.
- e) Las demás funciones que se establezcan en el presente convenio

Artículo 16 Funciones de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar y vigilar el grado de cumplimiento de la totalidad del articulado, disposiciones y anexos del convenio.
- b) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente convenio colectivo.
- 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) Intervenir en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- e) Crear cuantas Subcomisiones se consideren necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación.

- f) 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.
- g) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.
- h) 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.
- i) 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.
- j) 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 Paritarias cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto.
- k) Recibir propuesta de convocatoria anual de promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo de los distintos grupos profesionales, según los criterios fijados en el proyecto de Real Decreto de Oferta de Empleo Público anual.
- l) Recibir información 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.
- m) Negociar la asignación o supresión de los complementos singulares de puesto a los puestos de trabajo ocupados, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
- n) Determinar la cuantía y el modo de retribución de compensación de la prestación excepcional de 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, así como la prestación excepcional de los servicios públicos en días de domingo o festivos.
- o) Negociar la asignación o supresión de los complementos de los puestos ocupados por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual.
- p) Crear los complementos de productividad o incentivos de producción, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente así como aprobar cualquier modificación sobre el régimen y características de los complementos, previa propuesta de la Subcomisión Paritaria.
- q) Recibir información trimestralmente sobre la realización de las horas extraordinarias.
- r) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Artículo 17. Funcionamiento de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria funcionará en Pleno y en Comisión Permanente y en el plazo de dos meses desde su constitución elaborará su propio Reglamento de funcionamiento.

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 la representación sindical y facultades de ésta.

2. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al mes, pudiendo adoptar la forma de reunión virtual y, con carácter extraordinario, cuando lo solicite al menos siete de las personas que componen la parte social o de la Administración.
3. Por otra parte, en cuanto a los acuerdos de la Comisión Paritaria 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 en el Boletín Oficial del Estado.
 - b) Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariedad y objetividad.
 - c) A los acuerdos se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo, a través de las páginas web de los distintos Ministerios y organismos, y en la página web de la Secretaría de Estado de Función Pública.
 - d) Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.
4. La Administración facilitará a la Comisión Paritaria los locales y medios técnicos y materiales precisos para su funcionamiento y asumirá los gastos correspondientes a la misma.
5. Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones.

Artículo 18. Comisiones y Subcomisiones de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria 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 Comisión Paritaria las propuestas correspondientes.
2. Se crean con carácter permanente, y con la composición y las funciones que se establecen las siguientes Subcomisiones de la Comisión Paritaria:
 - a. Subcomisión de Interpretación del Convenio Único que, con independencia de las funciones que le atribuya la Comisión Paritaria o el presente convenio le corresponderá:
 - i. Estudiar toda discrepancia de interpretación o matiz que surja de la lectura de los artículos y cláusulas del Convenio.
 - ii. Elevar sus conclusiones a la Comisión Paritaria.

- b. Subcomisión de Traslados, que en el ámbito del la movilidad a través del concurso abierto y permanente tendrá las siguientes funciones:
 - i. Recibir información sobre los puestos de trabajo a cubrir y sobre la participación de los trabajadores y trabajadoras
 - ii. Resolver las alegaciones que se formulen contra la adjudicación provisional de puestos de trabajo en el concurso abierto y permanente
 - iii. Otras funciones que vendrán señaladas en la correspondiente Resolución de constitución.

Artículo 19. Subcomisiones Paritarias.

1. Dependiente de la Comisión Paritaria, 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 e Instituciones Penitenciarias, existirá una Subcomisión Paritaria con representación de las partes firmantes del Convenio, encargada de la vigilancia, estudio y aplicación del mismo en el respectivo ámbito.
Por acuerdo de la Comisión Paritaria podrán crearse otras Subcomisiones Paritarias cuando concurren circunstancias especiales que así lo aconsejen.
2. Las Subcomisiones Paritarias estarán integradas por representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio, cuyo número no podrá ser superior a quince.
La constitución de las Subcomisiones no afectará a las competencias que tienen atribuidas en su ámbito los órganos unitarios de representación del personal.
3. La representación de la parte social de las Subcomisiones Paritarias, será designada por las organizaciones sindicales 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, una persona representante.
4. Si se produjeran reestructuraciones Departamentales, cambios de dependencia orgánica o desaparición o creación de Ministerios u Organismos, la Subcomisión Paritaria perteneciente a los mismos seguirá realizando todas las funciones con respecto a los organismos afectados hasta la creación de las nuevas Subcomisiones.
5. En el plazo de dos meses desde su constitución, la Subcomisión Paritaria elaborará un reglamento de funcionamiento que deberá contener al menos los criterios básicos de actuación de la misma.
6. Las Subcomisiones Paritarias tendrán en su ámbito las funciones que les delegue la Comisión Paritaria, y específicamente las siguientes:
 - a. De carácter general: Aplicar y hacer cumplir los acuerdos de la Comisión Paritaria.
 - b. En materia de calendario laboral y jornada:

- 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.
 - Recibir información trimestralmente sobre la realización de las horas extraordinarias.
- c. En materia de ordenación de recursos humanos y movilidad:
- Negociar los planes para la adecuación de los recursos humanos regulados en el artículo 25 del presente Convenio.
 - Recibir comunicación previa en lo relativo a movilidad funcional y geográfica.
 - Recibir información sobre las vacantes que serán incluidas en el concurso abierto y permanente y los criterios para su determinación.
- d. 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 Paritarias.
La Administración facilitará al personal laboral, cuando fuere necesario, la ropa de trabajo y/o la uniformidad. Dicho personal estará obligado a utilizarla.
- e. 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.
- f. Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Artículo 20. Derechos y garantías de quienes conforman la Comisión Paritaria y Subcomisiones Paritarias

1. La representación de la parte social de la Comisión Paritaria y de las Subcomisiones Paritarias de la misma tendrán los derechos y garantías que se reconocen a los o las representantes del personal laboral en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades:
- 1) La representación de la parte social en la Comisión Paritaria dispondrá de una credencial en la que expresamente se le reconocerá el derecho de acceso a todos los centros de trabajo afectados por el Convenio, con las condiciones establecidas por la normativa vigente.
- Tendrán derecho desde su designación a la dispensa total de asistencia al trabajo sin merma de sus derechos económicos y condiciones de trabajo.
- A estos efectos, 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.
- 2) La representación de la parte social de las Subcomisiones Paritarias tendrá 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.

El número de horas mensuales retribuidas que le corresponden a cada Subcomisión Paritaria se determinará de conformidad con el Acuerdo de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación vigente.

2. El crédito de horas que, de acuerdo con lo previsto en el número anterior, se reconoce a las personas que forman parte de las Subcomisiones Paritarias podrá ser acumulado globalmente por las organizaciones sindicales en uno o varios de sus componentes.
3. En el indicado crédito horario no se computará el tiempo empleado en las reuniones de las respectivas y en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Administración.
4. La representación de la parte social de las Subcomisiones Paritarias que tengan dispensa total de asistencia al trabajo, 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 personal laboral de igual grupo profesional y área funcional del centro o unidad donde estuvieran destinados con anterioridad a su designación.

Artículo 21. Solución de conflictos colectivos.

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria 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 Comisión Paritaria 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 apartado 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 o mediadoras, quienes formularán los correspondientes dictámenes.

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

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

3. En todo caso, las partes se comprometen a negociar un sistema de solución extrajudicial de los conflictos que surjan en el ámbito del Convenio.

TÍTULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 22. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

- a. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocida a la representación de la parte social. 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.
- b. 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 del personal laboral.
 - d. La profesionalización y promoción del personal laboral.
 - e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
 - f. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 23. 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, familias profesionales y/o especialidades 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.
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 Paritaria para que en el plazo de diez días hábiles formule las observaciones que estime pertinentes. Transcurrido el plazo anterior, se remitirá si procede, a la Comisión Paritaria para su informe, según lo establecido en el artículo 16 del presente convenio.

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 Paritarias correspondientes y del informe de la Comisión Paritaria.

3. Publicidad. –Periódicamente la Administración pondrá a disposición del personal laboral a través del Portal de Transparencia las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, que incluirán el estado de cobertura de los puestos contenidos en las mismas.

Artículo 24. 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 el Acuerdo para el personal laboral del Ministerio de Defensa en caso de reestructuración de centros y establecimientos

Artículo 25. 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 Paritaria correspondiente, 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 el Título relativo a la provisión 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 Título correspondiente.
 - 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.

TÍTULO VI. PROVISIÓN DE PUESTOS: INGRESO Y PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 26. 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 profesional 1, dividido en dos Subgrupos 1.A y 1.B, según la titulación exigida para el ingreso.
 - 1.A: Título clasificado en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
 - 1.B: Título clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
 - Grupo profesional 2: Título clasificado en el Nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
 - Grupo profesional 3: Título de Bachiller o Técnico o equivalentes.
 - Grupo profesional 4: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Título Profesional Básico o equivalentes.
 - Grupo profesional 5: Sin titulación prevista en el sistema educativo
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:
 - a) Concurso abierto y permanente.
 - b) Promoción profesional.
 - c) Ingreso libre.
3. Los procedimientos 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
4. El personal laboral que cambie de puesto de trabajo, por cualquiera de los mecanismos previstos en los títulos VI y VII del Convenio, tendrá derecho, durante el plazo de incorporación, a la totalidad de las retribuciones, que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual.
 - (a) 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 o trabajadora 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.

- (b) No obstante lo indicado anteriormente, se llevará a cabo la liquidación por días en los siguientes supuestos:
- I. 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.
 - II. En el mes de iniciación de licencia sin derecho a retribución.
 - III. 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 presente convenio.

Artículo 27. Convocatorias de ingreso por turno libre y promoción interna.

1. La Administración efectuará las convocatorias que correspondan, que incluirán plazas destinadas a su provisión por el procedimiento de promoción interna e ingreso libre. La convocatoria y resolución de las mismas corresponderá al órgano competente, pudiendo encomendarse la gestión a los distintos Departamentos Ministeriales u organismos dependientes.
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.
2. En los procesos de promoción podrán participar todo el personal laboral fijo, del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que hayan prestado dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y, cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos.
Asimismo, podrán participar para acceder al grupo inmediatamente superior y de la misma familia profesional, los trabajadores fijos con dos años de permanencia en puestos que se encuadren en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional, sin tener la titulación exigida para el grupo al que acceden, pero teniendo, al menos, una cualificación profesional completa del título correspondiente a la especialidad a la que se pretenda acceder, siempre que cuenten con la titulación exigida en el grupo profesional desde el que promocionan.

De este proceso señalado en el párrafo anterior, se excepcionan los procesos que afecten a puestos de trabajo de los subgrupos profesionales 1.A y 1.B o cuando pertenezcan a áreas de actividad en las que esas previsiones no resulten adecuadas o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

En los procesos de promoción interna a puestos de trabajo encuadrados en el Subgrupo 1.B, podrán participar los trabajadores del Grupo Profesional 3 con dos años de servicios en puestos de dicho grupo que no se encuadren en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional, siempre que cuente con la titulación exigida para el ingreso en el Subgrupo 1.B.

La Comisión Paritaria podrá autorizar de forma excepcional, para puestos con especialidad coincidente con

títulos de FP para la que no exista nivel idóneo de titulación superior, la promoción interna de los trabajadores del siguiente grupo profesional inferior en la misma familia profesional.

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. En los procesos regulados en el presente artículo, la reserva de plazas para personas con discapacidad se realizará en los términos previstos en la normativa vigente por la que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Artículo 28. 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.

- a) 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.
- b) La oposición incorporará en todo caso una prueba práctica, sea escrita o de cualquier otro tipo, que permita valorar las capacidades de quienes concurren para desempeñar las funciones del puesto objeto de provisión.
- c) 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 las personas candidatas en relación con el futuro desempeño. En caso de utilizarse el concurso-oposición habrá que superar la oposición para acceder a la fase de concurso.

Artículo 29. Convocatoria

Los procesos de cobertura de vacantes por ingreso libre y promoción interna se harán mediante convocatoria pública siguiendo, si los hubiere, los criterios generales fijados por la Comisión Paritaria. 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 las personas candidatas

4. Baremo en su caso.

Artículo 30. Órganos de selección

1. Cada órgano de selección estará compuesto, como mínimo, por cuatro representantes de la Administración, uno de los cuales ostentará la presidencia 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, la representación del personal laboral será designada por la Administración a propuesta de las Organizaciones sindicales presentes en la Comisión Paritaria, mientras que si afectara sólo al ámbito de una Subcomisión Paritaria total o parcialmente, se designará 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 personas que conforman el Órgano de selección, deberá informar sobre esta variación a la Comisión Paritaria o a los sindicatos presentes en la Subcomisión Paritaria respectiva, 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 del personal laboral más uno.

2. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de personas especialistas necesarias según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a realizar, las cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.
3. Todas las personas que forman parte del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado.

En el supuesto de ser personal funcionario deberán pertenecer al grupo de titulación equivalente igual o superior.

No podrá formar parte de los órganos de selección el personal laboral temporal.

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 31. Período de prueba

1. El personal de nuevo ingreso por turno libre estará sometido a un período de prueba cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales 1A y 1B y de un mes para los demás trabajadores o trabajadoras, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.
2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador o trabajadora este período a todos los efectos. La adquisición de la condición de personal laboral fijo del ámbito del presente Convenio quedará supeditada a la superación del citado periodo de prueba.
3. Durante este período, tanto la Administración como el trabajador o trabajadora podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. La persona 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 quienes representan a los trabajadores y trabajadoras.
4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.
5. Durante el periodo de prueba el trabajador o trabajadora no tendrá derecho a ser declarado en las situaciones previstas en el Título XIV del presente Convenio, salvo aquellas para las que no se exija reunir la condición de personal laboral fijo. En estos supuestos, deberá realizar y superar el periodo de prueba una vez se incorpore al puesto reservado como consecuencia de la declaración de la correspondiente situación.

Artículo 32. Selección de 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 personas candidatas de entre aquellas demandantes de empleo registradas 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 relativo a la clasificación. La preselección deberá ajustarse a los requisitos de la solicitud e incorporar cinco candidatos por puesto. Si hubiera más demandantes de empleo que cumplieran los requisitos, los Servicios Públicos de Empleo seleccionarán

atendiendo al criterio de antigüedad en la demanda.

Además las personas que concurren deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Estar en situación de desempleo y haberlo estado, al menos, durante los tres meses inmediatamente anteriores a la solicitud de la preselección por parte del Centro Gestor a los Servicios Públicos de Empleo.
- b) En caso de no existir suficientes personas candidatas que cumplan el requisito anteriormente reseñado, se podrá reducir progresivamente el período exigido de permanencia en los Servicios Públicos de Empleo.
- c) En caso de persistir la falta de suficientes personas candidatas, se podrá seleccionar a demandantes en los Servicios Públicos de Empleo en situación de mejora de empleo.

El órgano de selección realizará la selección final, que culminará con 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 bolsas de trabajo, de estructura provincial, y aprobadas por la Dirección General de la Función Pública, 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 convocatorias 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 según el orden de prelación establecido en función de la puntuación obtenida en el proceso de selección, preferentemente dentro de la misma provincia.

La vigencia de las mismas en ningún caso podrán superar los tres años, salvo prórroga solicitada y autorizada por la Dirección General de la Función Pública.

4. Los órganos de selección para estos procesos 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.
5. 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 30, pudiendo designar unidades periféricas de colaboración, integradas por un número impar de personas no inferior a tres, una de las cuales, se designará por la Administración a propuesta de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Único.
6. 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.

TÍTULO VII. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD.

Artículo 33. Procedimientos de provisión y movilidad

1. La provisión de puestos de trabajo mediante movilidad del personal laboral del ámbito de este Convenio se llevará a cabo por medio del concurso abierto y permanente, que es el procedimiento ordinario de este tipo de provisión de puestos.
2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo se cubrirán de forma provisional o definitiva por alguno de los restantes procedimientos contemplados en el presente Convenio, pudiendo suponer, en su caso, la movilidad forzosa del personal laboral afectado en los términos que se establezcan en el mismo.
3. También podrá producirse la provisión de puestos de trabajo y la movilidad en atención a determinadas circunstancias personales o familiares protegidas, o mediante otros procedimientos de movilidad voluntaria, en los términos de este Convenio.
4. Todas las formas de provisión y movilidad recogidas en el presente Convenio exigirán el cumplimiento de los requisitos que para el desempeño de puestos se establezcan en la correspondiente Relación de puestos de trabajo.

CAPÍTULO I. EL CONCURSO

Artículo 34. El concurso y sus modalidades

1. El concurso abierto y permanente de carácter interdepartamental es el procedimiento ordinario de provisión de puestos de trabajo mediante movilidad del personal laboral, que consiste en la adjudicación de los puestos de trabajo previa valoración de los méritos de las personas participantes. Los puestos de trabajo que se convoquen mediante esta modalidad de concurso serán objeto de publicidad periódica en los términos indicados en el artículo siguiente.
2. Con carácter excepcional, se convocarán concursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determinen o para familias y/o especialidades profesionales concretas, derivados de situaciones provocadas por razones organizativas o como consecuencia de la planificación global en el marco de los planes para la ordenación de los recursos humanos, previo acuerdo de la Comisión Paritaria del convenio.

Artículo 35. Concurso abierto y permanente

1. El concurso de traslados abierto y permanente constituye el sistema ordinario de provisión y movilidad de los puestos de trabajo vacantes y de movilidad para el personal laboral fijo.

Los puestos a convocar serán aquellos puestos de trabajo vacantes, de necesaria provisión y dotados presupuestariamente, salvo aquellos que, como consecuencia de necesidades organizativas, no se estime conveniente incluir.

Además, no serán objeto de convocatoria los puestos que estén sujetos a reserva o estén incluidos en otros procedimientos de selección o provisión.

De los puestos que vayan a ser incluidos en la convocatoria del concurso abierto y permanente se informará a las Subcomisiones Paritarias.

En estos concursos podrá participar el personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación del IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, siempre que cumplan tanto con los requisitos de la convocatoria, como con los derivados de la aplicación del presente Convenio.

La adjudicación de las nuevas plazas tanto en el caso del personal a tiempo parcial como del personal fijo-discontinuo implicará la novación modificativa de los contratos de trabajo, que se transformarán en contratos a tiempo completo.

Para poder participar en el concurso abierto y permanente el personal laboral interesado deberá haber permanecido en el último puesto obtenido con carácter definitivo un mínimo de dos años, salvo en el caso que soliciten un puesto ubicado en la misma Secretaría de Estado en la que tenga su destino definitivo o, en defecto de aquélla, si solicitan un puesto ubicado en el mismo Departamento ministerial u organismo público.

Los destinos obtenidos tras la superación de un proceso selectivo tendrán carácter definitivo a efectos de participación en el concurso.

En el caso del personal laboral fijo-discontinuo el periodo mínimo de dos años exigidos para poder participar, se computará teniendo en cuenta los servicios efectivos prestados como fijos-discontinuos en el ámbito de este Convenio.

El concurso tendrá cuatro resoluciones anuales, serán de carácter interdepartamental, en los términos que se negocie en la Comisión Paritaria del Convenio y se gestionarán conjuntamente por la Dirección General de la Función Pública con los Departamentos Ministeriales.

Previamente a cada una de las resoluciones precitadas, por la Administración se arbitrará una fase de adjudicación provisional.

2. Baremo de valoración de los méritos.- La resolución del concurso deberá atenerse al siguiente baremo:

- a. Antigüedad: se valorará cada mes completo de servicios reconocidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 59.1 del Convenio.
- b. Méritos profesionales: se valorará la permanencia en el puesto correspondiente a la familia profesional y/o especialidad siempre que la persona que concurse, a la fecha de referencia de méritos, se encuentre respecto al mismo en situación de servicio activo o de excedencia con derecho a reserva de puesto y lo ocupe con carácter definitivo.

Los servicios efectivos prestados en jornadas inferiores a la completa se valorarán proporcionalmente.

Cuando las personas solicitantes que concursan, se encuentren dentro de una familia profesional y/o misma especialidad, igual a la de las plazas solicitadas, tendrán preferencia para la adjudicación respecto a las personas solicitantes adscritas al mismo grupo profesional que no pertenezcan a la misma familia profesional y/o especialidad.

- c. Conocimiento de las lenguas cooficiales: se tendrán en cuenta las previsiones contenidas en la Orden de 20 de julio de 1990, por la que se dictan normas para la provisión de determinados puestos de trabajo de funcionarios en la Administración Periférica del Estado, en relación con el conocimiento de las lenguas oficiales propias de las Comunidades Autónomas, para otorgar un punto adicional a quienes acrediten dicho conocimiento para la adjudicación de aquellas vacantes que contemplen dicho requisito en la Relación de puestos de trabajo.

3. Las solicitudes tendrán vigencia durante el año natural en curso y caducarán con la publicación de la última resolución de adjudicación de puestos de trabajo del año natural correspondiente.

4. Las personas interesadas realizarán una petición que sea bien de carácter genérico a una o varias localidades concretas y/o a un tipo de puesto, o bien a puestos de trabajo concretos identificados previamente publicados por la Dirección General de la Función Pública, de conformidad con los criterios establecidos en el Convenio.

La adjudicación se realizará según el orden de preferencia especificado por cada concursante en la solicitud de participación. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora solicite simultáneamente puestos de trabajo concretos y con carácter genérico una o varias localidades y/o tipo de puesto de trabajo, se dará prioridad a la solicitud concreta de puestos de trabajo.

La persona interesada podrá desistir total o parcialmente de su solicitud en cualquier momento anterior al de propuesta de resolución provisional. La presentación de una nueva solicitud anula la anterior desde el momento en que se presente en cualquiera de las formas establecidas en la normativa sobre Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

5. 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.

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 correspondiente novación modificativa del contrato de trabajo.

La adjudicación de un puesto de trabajo perteneciente a una familia y/o especialidad distinta a aquélla desde la que el trabajador o trabajadora concursó, implicará la novación modificativa y adquirirá la correspondiente al puesto adjudicado.

6. Se creará una Comisión de traslados formada por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de la Comisión Paritaria.

Corresponderá a la Comisión de traslados, entre otras funciones que vendrán señaladas en la correspondiente Resolución de constitución, la resolución de las alegaciones que se formulen contra la adjudicación provisional.

Artículo 36. Concurso extraordinario

1. Con carácter excepcional, derivado de situaciones provocadas por razones organizativas o como consecuencia de la planificación global en el marco de planes para la ordenación de recursos humanos, y como una de las medidas que se prevean en dichos planes, se convocarán, previo acuerdo de la COMISIÓN PARITARIA de los criterios generales, concursos de traslados de carácter extraordinario limitados al personal laboral de los ámbitos que se determinen o para familias profesionales concretas.
2. La provisión de tales puestos se regirá por lo establecido en el plan de ordenación respectivo o, en caso de razones organizativas, se adaptará a la situación concreta de la que derive. A quienes se vean afectados por el plan de ordenación y participen como consecuencia del mismo en este tipo de concurso no se les exigirá la permanencia mínima de dos años en el último puesto obtenido con carácter definitivo y, por ello, podrán participar además en el concurso abierto y permanente hasta la obtención de un nuevo puesto por cualquiera de las dos vías. Sólo en el caso de obtener un puesto en el concurso abierto y permanente volverá a operar el período de permanencia mínima señalado.

La obtención de un puesto en concurso extraordinario no implicará la necesidad de permanencia de dos años en el puesto adjudicado

CAPÍTULO II. OTRAS FORMAS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y DE MOVILIDAD

Artículo 37. Permuta en el ámbito del Convenio Único

1. Con carácter excepcional, la Administración podrá autorizar la permuta de puestos de trabajo que hayan solicitado de forma voluntaria dos trabajadores o trabajadoras fijos en activo que ocupen puestos con carácter definitivo en los Ministerios y organismos públicos.

Dichos puestos, junto con los datos de las personas solicitantes, deberán haber sido objeto de publicación, correspondiendo a los Departamentos Ministeriales y organismos públicos donde se encuentran destinados quienes soliciten la permuta, determinar que se cumplen los requisitos señalados en este artículo.

2. Los puestos de trabajo tienen que ser equivalentes en cuanto a su clasificación, régimen de contratación y demás requisitos que se incluyan en la relación de puestos de trabajo.
3. Cuando existan varias personas interesadas en alguno de los puestos publicados, los Departamentos Ministeriales afectados tendrán en cuenta en el momento de la autorización de la permuta los mismos criterios que los utilizados en el concurso abierto y permanente para autorizar la correspondiente permuta, con el fin de dirimir por criterios objetivos el interés del personal laboral que se encuentre interesados en la permuta.
4. A estos efectos, también se considerará puesto de carácter definitivo el primero obtenido tras la superación de un proceso selectivo de acceso a la condición de personal laboral fijo.
5. Para la concesión de las citadas permutas será necesario que haya transcurrido un período de, al menos, dos años desde la obtención del anterior puesto con carácter definitivo.
6. En el plazo de dos años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a quienes se les hubiera concedido.
7. Las permutas autorizadas podrán ser objeto de revocación cuando los trabajadores y/o trabajadoras que hayan permutado no permanezcan un mínimo de dos años continuados en los puestos que hayan sido objeto de esta modalidad de cambio de puesto de trabajo.
8. Los traslados derivados de una permuta, dado su carácter voluntario, no darán lugar a indemnización alguna.

Artículo 38. Permuta entre Convenios distintos.

1. Podrán autorizarse permutas entre el personal laboral fijo con distinto convenio colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, previa determinación de la correspondiente equivalencia de su clasificación profesional, por parte de la COMISIÓN PARITARIA.
2. En el caso de que se trate de permutas entre personal laboral fijo del ámbito del Convenio Único y otro procedente de otras Administraciones Públicas, se estará a los términos que se adopten en el oportuno Acuerdo de movilidad interadministrativa, previa negociación del mismo en el ámbito de la COMISIÓN PARITARIA.
3. Para la concesión de estas permutas se exigirá informe previo favorable de la unidad competente en materia de recursos humanos del Ministerio u organismo público o, en su caso, Ministerios u organismos públicos y del órgano competente de la Administración Pública respectiva de destino de las personas interesadas.

Asimismo, será necesario que haya transcurrido un período de, al menos, dos años desde la obtención del anterior puesto con carácter definitivo.

4. Las permutas autorizadas podrán ser objeto de revocación cuando quienes hayan permutado no permanezcan un mínimo de dos años continuados en los puestos que hayan sido objeto de esta modalidad de cambio de puesto de trabajo.
5. Los traslados derivados de una permuta, dado su carácter voluntario, no darán lugar a indemnización alguna.

Artículo 39. Movilidad por violencia de género y por violencia terrorista.

1. Movilidad de la contratada laboral víctima de violencia de género.
 - a) La contratada laboral víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho al traslado a un puesto de trabajo propio de su clasificación profesional en distinta unidad administrativa, ya sea en la misma o en distinta localidad, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.
 - b) Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
 - c) En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
 - d) La acreditación, las garantías, la solicitud, la instrucción y la terminación del procedimiento con sus efectos se realizarán conforme a la normativa específica correspondiente.
 - e) El traslado tendrá una duración inicial de seis meses y será provisional, teniendo la Administración la obligación de reservar el puesto de trabajo que tuviera la trabajadora en caso de que lo hubiera obtenido con carácter definitivo. Terminado este período la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva. A partir de entonces la ocupación del nuevo puesto de trabajo tendrá carácter definitivo cuando la interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen.
 - f) Las previsiones contenidas en el Convenio en relación con esta modalidad de traslado resultarán de aplicación a las situaciones de los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo bajo su patria potestad, tutela, guarda o acogimiento a menores o personas con discapacidad, que tengan la condición de víctima de violencia de género, siempre que la situación de la víctima aconseje un cambio de localidad de la residencia familiar.

2. Movilidad del personal laboral por razón de violencia terrorista.
 - a) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos o las hijas de las personas heridas o fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal laboral y de víctimas del terrorismo, así como el personal laboral amenazado, en los términos de la normativa específica correspondiente, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, se reconoce el derecho al traslado de los trabajadores o las trabajadoras.
 - b) Dicho traslado se producirá a otro puesto de trabajo propio de su grupo, familia y/o especialidad cuando la vacante será de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la Comunidad Autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.
 - c) Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
 - d) En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos que se desarrolle.
 - e) En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la identidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
 - f) El traslado tendrá una duración inicial de seis meses y será provisional, teniendo la Administración la obligación de reservar el puesto de trabajo que tuviera el trabajador o trabajadora, en caso de que lo hubiera obtenido con carácter definitivo. Terminado este período, podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva. A partir de entonces la ocupación del nuevo puesto de trabajo tendrá carácter definitivo cuando la persona interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen.

Artículo 40. Movilidad funcional para la protección a la maternidad.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo o tras el parto reciente y durante la lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, la trabajadora tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Dichas medidas podrán incluir, cuando resulte necesario, el cambio de turno de trabajo o la no realización de trabajo nocturno, en su caso.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de su puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del feto, de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural, podrá producirse el cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones.

3. Los servicios médicos de la Administración y el servicio de prevención acreditarán la existencia de los riesgos señalados en los dos apartados anteriores.
4. El cambio de puesto de trabajo o de funciones se llevará a cabo respetando la clasificación profesional de la trabajadora. En caso de no existir puesto de trabajo o función correspondiente a su grupo profesional, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto de distinto grupo profesional dentro de la misma familia profesional y/o especialidad y en la misma localidad, manteniendo las retribuciones del puesto de trabajo de origen.
5. La movilidad temporal o los cambios y adaptaciones que se produzcan tendrán efecto hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto, en las mismas condiciones en que lo viniera ocupando con anterioridad.
6. La Administración informará a las organizaciones sindicales de estos cambios profesionales de la trabajadora previamente a que se produzcan.

Artículo 41. Movilidad para la protección de la salud del personal laboral.

1. A solicitud del trabajador o trabajadora o por decisión de la Administración, podrá llevarse a cabo la movilidad por los siguientes motivos: por declaración de una incapacidad permanente total para la profesión habitual, por disminución de su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, o bien por razones objetivas de salud y posibilidades de rehabilitación del propio trabajador o trabajadora. Asimismo, podrá producirse la movilidad del personal laboral con discapacidad en los términos del presente artículo.
2. En el caso de declaración de una incapacidad permanente total, la Administración procederá, a petición del interesado o interesada, y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación de la persona, siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al de ésta, dentro de la misma familia profesional y/o especialidad, dando lugar con ello a una novación del contrato de trabajo. Dicho cambio se comunicará a quienes representan a los trabajadores y trabajadoras.

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 la persona interesada, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del personal laboral. En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, el trabajador o trabajadora rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional. Si la persona 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 establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el caso en que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría o agravamiento.

3. La movilidad por disminución de la capacidad y por razones objetivas de salud y posibilidades de rehabilitación, que podrá llevarse a cabo bien a petición del trabajador o trabajadora o bien por decisión de la Administración, requerirá informe previo del servicio de prevención de riesgos laborales, o unidad que realice tales funciones, del Ministerio donde la persona preste servicios, que indicará el tipo de tareas que no pueda desempeñar como consecuencia de la disminución de su capacidad o como consecuencia de su estado de salud.

Además, cuando se trate de movilidad por razones objetivas de salud y posibilidades de rehabilitación será necesario también un informe previo del servicio médico designado por la Administración.

Dichos informes deberán acreditar la concurrencia de las circunstancias que avalen la solicitud de movilidad.

En el caso de movilidad por disminución de la capacidad del trabajador o de la trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo, cuando las circunstancias lo requieran en el caso, será precisa la previa formación profesional para adaptar a la persona a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración.

Las movilizaciones recogidas en este apartado, se producirán a un puesto de trabajo dentro de la misma familia profesional y/o especialidad, de igual o inferior grupo profesional, que se encuentre vacante, debiendo reunirse los requisitos de la relación de puestos de trabajo.

Estas solicitudes de movilidad serán tramitadas y resueltas por la Administración, previo acuerdo de la Subcomisión Paritaria correspondiente y a la vista de los informes expedidos. La movilidad producida tendrá la consideración de voluntaria y no dará derecho a indemnización alguna. Cuando la movilidad se realice a un puesto de trabajo de categoría profesional inferior a la que ostentase la persona afectada requerirá su previo consentimiento, 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 Paritarias, además del acuerdo de la de origen en cuanto al traslado, deberá ser informada la Subcomisión Paritaria de destino al objeto de que emita informe favorable.

Las circunstancias que den lugar tanto a una movilidad por disminución de la capacidad como por razones objetivas de salud deberán haberse producido en una fecha posterior a la de formalización del contrato y efectiva incorporación al puesto que ocupa el trabajador o trabajadora.

4. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, o el porcentaje que determine en cada momento la legislación correspondiente para tener la condición de persona con discapacidad, que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho

preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante, del mismo grupo y familia profesional y/o especialidad que la Administración tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento. Junto a la solicitud de traslado se aportará la documentación que acredite de forma fehaciente la necesidad.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses y será provisional, teniendo la Administración la obligación de reservar el puesto de trabajo que tuviera el trabajador o trabajadora en caso que lo hubiera obtenido con carácter definitivo. Terminado este período de seis meses podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva. A partir de entonces la ocupación del nuevo puesto de trabajo tendrá carácter definitivo cuando la persona interesada ocupara con tal carácter su puesto de origen.

Artículo 42. Movilidad excepcional por razones de conciliación.

1. Con carácter excepcional, la Administración, a propuesta de la Subcomisión Paritaria, podrá trasladar a un puesto vacante y de necesaria cobertura de su misma familia profesional y/o especialidad y distinta localidad cuando existan causas graves y probadas de índole familiar. Se considerará que concurren tales circunstancias en el personal laboral que acredite, mediante certificado o informe de los servicios sociales competentes de la Comunidad Autónoma correspondiente, tener a su cuidado y atención a cónyuge, pareja de hecho o descendiente hasta el primer grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de discapacidad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
2. El traslado será provisional mientras persista la necesidad del cuidado y atención personal, manteniendo la reserva del puesto de trabajo de origen de la persona solicitante durante seis meses. Cuando desaparezca la necesidad, retornará al puesto de trabajo reservado. No obstante, si la situación de cuidado y atención persistiera durante más de seis meses a contar desde que el traslado se haya producido, decaerá la obligación del derecho a la reserva del puesto de trabajo.
3. Desde el momento de producirse el traslado provisional, la persona solicitante estará obligada a participar en el concurso abierto y permanente solicitando la totalidad de las vacantes convocadas adscritas a la localidad a la que ha sido trasladado o trasladada por esta modalidad de provisión, siempre que reúnan los requisitos del puesto de trabajo.
4. Esta modalidad de traslado podrá autorizarse cuando un cambio de turno que conlleve el desempeño de un nuevo puesto de trabajo en la misma localidad, basado en la atención, debidamente acreditada, de hijos e hijas

menores de 12 años. Tendrá siempre el carácter de ocupación provisional y su duración se limitará al periodo necesario para garantizar dicha conciliación. La persona solicitante de esta movilidad retornará a una plaza de idénticas características a aquella que desempeñaba cuando solicitó esta movilidad, finalizada la causa que motivó el traslado, salvo que hubiera obtenido un destino definitivo participando en el concurso abierto y permanente.

Artículo 43. Movilidad por cambio de adscripción de puesto de trabajo

1. En el caso de que tras la tramitación del procedimiento de solicitud de traslado para la protección de la salud del propio trabajador o trabajadora, para la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, para la protección del personal laboral víctima de violencia terrorista y para la movilidad preferente del personal laboral que tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 33% previstos en el presente Convenio se determine que no hay puesto de trabajo vacante adecuado y dotado presupuestariamente, se promoverá la movilidad de la persona y del puesto de trabajo del que es titular a otra unidad del mismo Departamento Ministerial u organismo público y, en su caso, a otra localidad que resulte adecuada.
Asimismo, por razones excepcionales de carácter organizativo podrá promoverse la movilidad del trabajador y del puesto de trabajo que ocupa a otra unidad del mismo o diferente Departamento Ministerial u organismo público y, en su caso, en distinta localidad. Cuando se produzca cambio de localidad únicamente podrá llevarse a cabo con la conformidad previa de la persona titular del puesto de trabajo.
2. En el caso de que se produzca cambio de Departamento ministerial el órgano competente para resolver será la Dirección General de la Función Pública, previa remisión de la documentación pertinente por parte de los Ministerios implicados.
3. En las actuaciones derivadas de este procedimiento se guardarán las necesarias cautelas para la protección de la intimidad de las personas interesadas.
4. De estas movilizaciones y las consiguientes modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo se informará a las Subcomisiones Paritarias correspondientes.

Artículo 44. Movilidad entre Administraciones Públicas

1. Se podrán atender peticiones de traslado formuladas por el personal laboral al servicio de otras Administraciones Públicas, siempre que exista un Acuerdo de reciprocidad o un Convenio que recoja expresamente la reciprocidad.
2. La Dirección General de la Función Pública establecerá los criterios de la movilidad y se encargará de fomentar este tipo de acuerdos.

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

Artículo 45. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

1. La persona titular de la Subsecretaría u órgano competente en materia de personal podrá 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. Se entenderá que concurren dichas causas 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 u optimización de sus recursos humanos.

Tendrán la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo las contempladas en la legislación laboral vigente en cada momento.

2. En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la correspondiente Subcomisión Paritaria 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 a la persona afectada y a su representación legal y sindical con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad, así como a la Subcomisión Paritaria.
3. Cuando se trate de modificaciones de carácter colectivo, la Administración abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la representación del personal laboral, 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 al personal laboral afectado y a la Subcomisión Paritaria correspondiente con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

Artículo 46. Movilidad funcional

1. La persona titular de la Subsecretaría u órgano competente en materia de personal podrá acordar motivadamente en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional al que pertenezca el trabajador o trabajadora, esto es, a puestos de familia profesional y/o especialidad distinta, 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. Esta movilidad requerirá:
 - a) Comunicación motivada a quienes ostenten la representación del personal laboral y a la Subcomisión Paritaria.

- b) Criterios de precedencia para asignar a las personas afectadas, entre los que se deberá estimar la voluntariedad del trabajador o trabajadora.
 - c) Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.
3. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona afectada y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.
 4. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.
 5. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado mediante movilidad funcional durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, se procederá a su cobertura definitiva a través del concurso abierto y permanente previsto en el presente Convenio.
 6. 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 47. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional

1. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa o para una mejor prestación de los servicios públicos, la persona titular de la Subsecretaría u órgano competente en materia de personal podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, misma familia profesional y/o especialidad, 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.
2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona 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 de grupo inferior, misma familia profesional y/o especialidad en los que mantendrán la retribución de origen.
3. En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional inferior, misma familia profesional y/o especialidad, 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 período de un año.
4. En el supuesto de atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior, misma familia profesional y/o especialidad, éste se encomendará preferentemente al personal laboral del grupo profesional inmediatamente inferior. La atribución del desempeño de un puesto de trabajo de dicho grupo profesional 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.

5. Estas situaciones de desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional deberán comunicarse a quienes representan a los trabajadores y trabajadoras y a la Subcomisión Paritaria.
6. Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, se procederá a su cobertura a través del concurso abierto y permanente establecido en este Convenio o por el procedimiento de provisión que se considere más conveniente.
7. 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.

Artículo 48. Movilidad sin cambio de funciones

1. Por la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejora de la prestación de los servicios públicos, la administración podrá trasladar al personal dentro de un mismo centro de trabajo o entre varios centros de trabajo, del mismo o distinto Departamento u Organismo, siempre que no concurran las condiciones para ser considerada como movilidad geográfica, procediéndose a informar de la misma a quienes ostenten la representación del personal laboral en el plazo de tres días.
2. 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 este Convenio.
3. En cualquier caso, el traslado se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales del personal, no pudiendo utilizarse el traslado con fines discriminatorios ni afectar a la representación sindical como consecuencia del ejercicio de sus funciones representativas. La representación legal del personal laboral tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

Artículo 49. Movilidad geográfica

1. La movilidad geográfica de un trabajador o trabajadora a un municipio distinto de aquel en que presta habitualmente sus servicios y que exija un cambio de residencia requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos.
2. En el caso de movilidad geográfica de carácter individual, ésta se negociará en la correspondiente Subcomisión Paritaria 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 a la persona afectada y a su representación legal y sindical con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.
3. Cuando se trate de traslados colectivos irá precedido del período de consultas con los o las representantes del personal laboral que se establece en el Estatuto de los Trabajadores. Finalizada la negociación o período de consultas la decisión de traslado será comunicada al personal laboral afectado y a la Subcomisión Paritaria correspondiente con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

4. El trabajador o trabajadora, como consecuencia de la movilidad geográfica entre centros de trabajo distante más de 50 kilómetros o con cambio de isla suponiendo ello además un cambio efectivo de su residencia, tendrá derecho a:
 - i) El abono de los gastos de viaje de la persona afectada y de su familia.
 - ii) Una indemnización de tres días de dietas por la persona titular y cada integrante de su familia que efectivamente se traslade.
 - iii) El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.
 - iv) Una cantidad a tanto alzado de 10.942,73 euros, incrementada en un 20 % por cónyuge o conviviente acreditado y por cada hijo o hija, siempre que dependan del trabajador o trabajadora.
5. Cuando la movilidad geográfica no reúna las condiciones del apartado anterior, porque la distancia entre los centros de trabajo sea inferior a 50 kilómetros, siempre que suponga un cambio de residencia, el trabajador o trabajadora tendrá derecho, por una sola vez, a las siguientes indemnizaciones:
 - i) De 20 a 35 kilómetros: 1.641,40 euros.
 - ii) Más de 35 kilómetros: 2.553,28 euros.Estas indemnizaciones no procederán siempre que por parte de la Administración se facilite medio de transporte.
6. Los trabajadores o trabajadoras que hubiesen sido afectados por una movilidad geográfica tendrán preferencia, siempre que haya transcurrido un año desde el traslado, para ocupar las vacantes de necesaria provisión de su grupo profesional, familia y/o especialidad que se produzcan en la localidad de origen, provincia o isla, en los términos que se establezca en las Bases de la convocatoria del concurso abierto y permanente

Artículo 50. Desplazamiento temporal

1. Por razones técnicas, organizativas o de prestación de servicio público, la Administración podrá efectuar desplazamientos temporales de su personal laboral que exijan que éste resida en población distinta de la de su residencia habitual, atendándose, en primer término, a criterios de voluntariedad.
2. Se deberá comunicar por escrito al trabajador o trabajadora, a su representación sindical y a la Subcomisión Paritaria correspondiente, 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 o trabajadora desplazado, además de sus retribuciones, se le abonarán los gastos de viajes y dietas, según lo establecido por el Real Decreto que regule las indemnizaciones por razón del servicio y lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 51. Plazos de incorporación en los procedimientos de movilidad

El plazo de incorporación en el puesto de trabajo obtenido, tanto en el caso de un concurso abierto y permanente como en las otras formas de movilidad contempladas en este Título, será de tres días hábiles, en caso de no implicar cambio de residencia del trabajador o trabajadora, o de veinte días hábiles, en caso de que comporte cambio de residencia o el reingreso al servicio activo. Dichos plazos comenzarán a computar desde el día siguiente al de la ubicación o la notificación de la resolución correspondiente.

Artículo 52. Supuestos de cierre y reestructuración de centros de trabajo.

La Comisión Paritaria podrá acordar la extensión de las cláusulas, previsiones y contenido del Acuerdo para el personal laboral del Ministerio de Defensa sobre condiciones aplicables en caso de reestructuración de centros y establecimientos, que se mantiene vigente, al resto de Departamentos ministeriales y organismos públicos que se encuentren idéntica situación en relación con alguno de sus centros de trabajo.

Artículo 53. Certificaciones profesionales para la participación en el concurso abierto y permanente.

La movilidad mediante la participación en el concurso abierto y permanente podrá desarrollarse en base al reconocimiento de las correspondientes certificaciones profesionales acordadas por el órgano competente, que serán objeto de valoración para el traslado entre puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional.

TÍTULO VIII ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 54. Principios generales.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas del personal laboral, 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 55. Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente Título se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el Título del Convenio relativo a la clasificación profesional.

Artículo 56. 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 Paritaria del Convenio.

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

Artículo 57. Salario Base

Es la parte de retribución del personal laboral fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según el grupo profesional .

Artículo 58. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias del personal laboral acogido a este Convenio se devengará 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.

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.

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.

Artículo 59. Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales.

1. **Antigüedad:** A partir del 1 de enero de 2019 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 56.2.

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.

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, 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 relativos a la clasificación 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.

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 previstos en el 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 Paritaria del Convenio, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

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 Paritaria del Convenio, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

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 Comisión Paritaria del Convenio.

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 cómputo 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 adicional 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 Paritaria del Convenio a propuesta de la Subcomisión paritaria correspondiente. 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 72 del presente Convenio, se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional.

El valor de la hora extraordinaria en el año 2019, será el siguiente:

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

El valor de las horas extraordinarias se actualizará anualmente de conformidad con lo establecido en el artículo 72.2

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 Comisión Paritaria del Convenio a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

Asimismo, cualquier modificación sobre el régimen y características actuales de estos complementos, previa propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente, deberá ser aprobada por la Comisión Paritaria del Convenio.

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 1A,1B, 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 60. 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 61.

Artículo 61. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 71 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 62. 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
1A y 1B	2
2, 3, 4 y 5	3

Artículo 63. Retribución en especie.

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

TÍTULO IX CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I. Jornada y horarios

Artículo 64. Jornada

1. La duración 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 seiscientos cuarenta y dos horas anuales.
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 cómputo anual.

En dichos supuestos el personal laboral tendrá 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 Resolución en vigor de la Secretaría de Estado de Función 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 65. 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 en vigor de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 28 de febrero de cada año.

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

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, así como por medios electrónicos, 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.

Artículo 66. Medidas de flexibilidad horaria y reducción de jornada

1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el personal laboral 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.

La persona interesada 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 familiares 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 personal al servicio de la Administración General del Estado, el tiempo de disfrute de esta reducción de jornada se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

2. El personal laboral tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada cuando tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas 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 de la persona 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 familiar, personal y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Artículo 67. Pausa durante la jornada de trabajo

El personal laboral incluido 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 el personal laboral disfrutará de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

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

Artículo 68. 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 horas y media 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 69. Comunicación de las ausencias

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal laboral 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 primaria 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 70. 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.

Artículo 71. 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 o trabajadora. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el Título XIV.

De las medidas que se tomen para reducir el absentismo la Administración informará puntualmente a la Comisión Paritaria y, en su ámbito, a las Subcomisiones Paritarias.

En todo caso no se considerará absentismo laboral las situaciones contempladas en el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 72. 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 64.3 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 59 del Convenio.

En el 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 texto refundido de la Ley 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 texto refundido de la Ley 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.

Con el objetivo de ir reduciendo progresivamente la realización de horas extraordinarias, los Departamentos y Organismos, previo acuerdo de las Subcomisiones Paritarias, podrán proponer a la CIVEA la reducción de la parte de masa salarial destinada a retribuir horas extraordinarias y su conversión en otras retribuciones de carácter complementario.

5. Trimestralmente se informará a las Subcomisiones Paritarias y a la Comisión Paritaria sobre la realización de las horas extraordinarias.

CAPÍTULO II. Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 73. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por el personal laboral de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 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 quienes ostentan la representación del personal laboral. 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 día siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud de la persona interesada, 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 período 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 a la persona interesada y a quienes representan al personal laboral por escrito debidamente argumentado. En aquellos casos en que por necesidades del servicio hayan quedado por disfrutar días de vacaciones en períodos inferiores a 5 días dentro del período citado, y con el fin de garantizar que el personal laboral tenga los días hábiles de vacaciones, que le corresponda, éstos podrán disfrutarse en función de las necesidades del servicio.

En caso de discrepancia entre el personal laboral 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. Al personal laboral temporal con contrato inferior a un año y con derecho a 5 o más días de vacaciones por disposición contractual, se le aplicará este régimen de igual forma que al personal fijo, mientras que a quienes corresponda un período 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 período vacacional no haya sido solicitado por el trabajador o trabajadora, la Administración podrá optar bien por concederlo al final del período 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 Comisión Paritaria.

Podrán establecerse, de acuerdo con las correspondientes Subcomisiones Paritarias, determinadas preferencias para

escoger el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces de ser ejercitadas, a favor de los trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares, así como circunstancias similares.

6. Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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 Resolución en vigor de la Secretaría de Estado de Función 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 74. Licencias

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

Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las entidades a las que se refiere la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado Social, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

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

Artículo 75. Permisos

El personal laboral, 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) Tres días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención

quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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 de la persona interesada, la duración del permiso será de cinco días hábiles. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, la persona interesada podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

c) En los casos de muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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 de la persona interesada, la duración del permiso 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 o hijas y nietos o nietas, en línea recta ascendente a progenitores, y abuelos o abuelas, y en colateral a hermanos o hermanas.

El parentesco de afinidad comprende a los cónyuges de los hijos o hijas, y nietos o nietas, y a los abuelos o abuelas, así como hermanos o hermanas políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad a los efectos establecidos en el presente Convenio.

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.

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

e) 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 la persona interesada 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.

f) 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.

g) En el caso de las trabajadoras, 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.

h) Asistencia a consulta, prueba o tratamiento médico durante el tiempo estrictamente necesario dentro del horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

i) En el caso de 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 período de disfrute del permiso. La trabajadora, 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 período 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 al mismo tiempo. En el supuesto de adopción o acogida, si el o la menor tiene menos de doce meses, la persona interesada disfrutará de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

Se 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.

El disfrute del permiso de lactancia en su modalidad acumulada podrá ser objeto de cesión al otro progenitor en los mismos términos que en su modalidad de disfrute diario

j) 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.

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

l) El personal laboral que tengan a cargo menores con discapacidad 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 acompañarle si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

m) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. 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 antes del día 31 del mes de enero siguiente.

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

n) 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.

o) El personal laboral que se encuentre prestando servicios que acceda a una nueva categoría profesional mediante la promoción profesional regulada en el artículo 27 tendrán derecho, a partir de la incorporación, a un permiso retribuido de tres días hábiles si el destino no implica cambio de residencia de la persona interesada y de un mes si lo comporta.

TÍTULO X FORMACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 76. Principios generales.

1. 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 la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, organizados por la propia Administración.
2. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a las personas afectadas por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de quienes ostenten la representación del personal laboral. De conformidad con lo establecido en el Acuerdo de Formación para el Empleo vigente, se fomentaran las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación del personal laboral con cualquier tipo de discapacidad.

Artículo 77. Planes de formación.

La Administración, en el marco del Acuerdo de Formación para el Empleo, podrá llevar a cabo planes de formación que se negociarán con las organizaciones sindicales, con el fin de que el personal laboral pueda desarrollar y adquirir nuevas capacidades profesionales para poder abordar los nuevos retos de la sociedad del conocimiento. Asimismo, cada Departamento, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, podrá articular planes de formación con fondos propios.

Artículo 78. Tiempos para la formación.

1. 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 o trabajadoras, y así lo permitan las necesidades del servicio debidamente motivadas.
2. No obstante lo anterior, el personal laboral podrá 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 del personal laboral con jornadas especiales que garanticen el descanso obligatorio.
3. Se procurará que las medidas acordadas puedan hacerse efectivas en centros donde resulte difícil la sustitución del personal laboral que precisen conciliar su vida familiar y laboral.

Artículo 79. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, se concederán permisos al personal laboral 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 reconocido, 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 de la persona de rango 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.

Artículo 80. Acción social.

1. Al personal laboral le serán de aplicación íntegra las medidas o programas de acción social establecidas con carácter general para el personal al servicio de la Administración General del Estado.
2. Las organizaciones sindicales con representación en la Subcomisión Paritaria participarán en la Comisión 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.

TÍTULO XI SALUD LABORAL

Artículo 81. Principios generales.

Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todo el personal al servicio de la Administración General del Estado, independientemente de cuál sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente Convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma, en el ámbito de la Administración, con especial atención a la protección del medio ambiente.

Artículo 82. 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, todo el personal al servicio de la Administración General del Estado tiene 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 y trabajadoras 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 todo el personal al servicio de la Administración General del Estado a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A cuyos efectos, en el marco de sus responsabilidades, las Administraciones Públicas 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 del personal laboral, 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 TÍTULO IV de dicha Ley.

Asimismo, 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 83. Medios y equipos de protección personal.

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

Artículo 84. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores o trabajadoras y/o empleados o empleadas públicos, de dos o más empresas, departamentos u organismos públicos, en cualquiera de los supuestos en que, conforme a lo establecido en el artículo 24 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 Real

Decreto 171/2004, de 30 de enero («BOE» n.º 27, de 31 de enero), para cada uno de los supuestos recogidos en el mismo.

TÍTULO XII. RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 85. La representación colectiva del personal laboral.

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 Título y en el Acuerdo de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación y modificaciones subsiguientes.
2. En las elecciones a personas representantes del personal laboral constituirá centro de trabajo lo dispuesto en la normativa vigente en la materia en el ámbito de la Administración General del Estado.
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 86 Representación unitaria de los trabajadores.

1. Serán órganos de representación unitaria del personal laboral incluido en el ámbito de este Convenio los siguientes:
 - a) Los Delegados y Delegadas de personal que ostentarán la representación colectiva del personal laboral en los centros de trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores.
 - b) Los Comités de empresa que ostentarán la representación colectiva del personal laboral en los centros de trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores.
2. La elección de Delegados y Delegadas de personal y de los Comités de Empresa se determinará mediante la aplicación de los acuerdos correspondientes en la materia en el ámbito de la Administración General del Estado.
3. La composición de los Comités de Empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en el supuesto de que en alguno de los ámbitos de representación de los respectivos Comités de Empresa se produjera una disminución que implicara la modificación de la escala de personas representantes, en ese caso se procederá a la adecuación del número de personas que conforman el 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 87. Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal.

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

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

b) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de personal los tabloneros de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley.

Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal laboral fácilmente.

c) Las personas que conforman los Comités de Empresa y los Delegados y Delegadas 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 y/o trabajadoras, quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores y/o trabajadoras, veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores y/o trabajadoras, treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores y/o trabajadoras, 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 y Delegadas de personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales que les correspondan en uno o varios de ellos.

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

2. En el desarrollo de su función representativa, las personas que conforman los Comités y Delegados y Delegadas 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 computará a efectos de crédito horario.
3. Los Comités y Delegados y Delegadas de personal tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

Artículo 88. Garantías de los representantes de los trabajadores.

1. Las personas que conforman los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de personal, como representación legal del personal laboral, 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 de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados o Delegadas de personal.
 - b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás personal laboral en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.
 - c) No ser despedidos o despedidas ni sancionados o sancionadas durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como persona candidata hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado o discriminada 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 a la persona responsable de la unidad administrativa correspondiente.
2. Ninguna persona que conforma el Comité de Empresa ni Delegados o Delegadas de personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador o trabajadora tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 89. Reuniones y asambleas de los trabajadores.

1. Los Delegados y Delegadas de personal, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores y/o trabajadoras 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 y Delegadas 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 y Delegadas de personal, Comités de Empresa o personal laboral 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 Paritarias, y de forma motivada, podrá modificarse lo aquí establecido.

Artículo 90. 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 85.3 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 o Delegadas de personal elegidos por y entre sus afiliados en el número que resulte de aplicar la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores y/o trabajadoras, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores y/o trabajadoras, 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores y/o trabajadoras, 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 las respectivas personas afiliadas o a otro personal 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 91. Derechos y garantías de los Delegados y Delegadas sindicales.

1. Los Delegados y Delegadas sindicales a los que se refiere el punto 3 del artículo anterior, deberán ser personal laboral en activo del respectivo centro de trabajo, y disfrutarán de los mismos derechos y garantías que quienes representan a los trabajadores y trabajadoras en los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas 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 y Delegadas sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones sindicales.

En ningún caso se podrán sumar créditos de horas de Delegado y Delegadas sindical con las que pudieran corresponder en su posible condición de persona que conforma el Comité de Empresa o Delegado y Delegadas de personal.

Asimismo, en ningún caso los créditos de horas de los Delegados y Delegadas sindicales podrán acumularse a las personas que conforman los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de personal o viceversa.

3. Ningún Delegado o Delegada 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 y Delegadas sindicales representan a las personas afiliadas de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Administración y tienen derecho a ser oídas por la Administración en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal laboral en general y a las personas afiliadas al sindicato en particular.

Asimismo, tienen derecho a ser informadas y oídas por la Administración con carácter previo acerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a las personas afiliadas del sindicato.

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

Artículo 92. 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 del personal laboral afectado, 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 de la persona afectada 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.

TÍTULO XIII. INCOMPATIBILIDADES

Artículo 93. 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.

TÍTULO XIV. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 94. Causas de suspensión del contrato de trabajo

Sin perjuicio de las causas establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

1. **Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de la mujer trabajadora, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

- a) Maternidad: en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se

descuento del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por paternidad de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o neonata deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro y aquellos otros en que el neonato o neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido o nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en los casos de parto múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores o trabajadoras afectados, en los términos establecidos reglamentariamente.

b) **Paternidad:** en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en el apartado 1, letras a) y d), del mencionado artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de las personas interesadas; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 1, letra d), del mencionado artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en el apartado 1, letras a) y d), de dicho artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre la Administración y el trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o hija, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la Administración y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador deberá comunicar al Departamento ministerial correspondiente u organismo público, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

c) **Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de la mujer trabajadora:** en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses, si se dan las circunstancias establecidas en dicho precepto. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica

o el o la lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- d) **Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:** en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del adoptado o adoptada, en situación de guarda con fines de adopción o acogida, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores y trabajadoras afectados, en los términos establecidos reglamentariamente.

- e) **Privación de libertad del personal laboral fijo,** mientras no exista sentencia condenatoria firme incompatible con la prestación del servicio, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- f) **Reservistas voluntarios o voluntarias,** mientras se encuentren activados o activadas para prestar servicios para las Fuerzas Armadas, el personal laboral fijo tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que

desempeñaba antes de la incorporación, o uno de similares condiciones y de igual remuneración en el mismo Departamento ministerial u organismo público y en la misma localidad.

- g) **Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional.** Una vez producida la terminación de la prestación de servicios, el personal laboral fijo deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, contado a partir de dicha terminación. En caso de no solicitar el reingreso en plazo pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- h) **Nombramiento de alto cargo,** por el Gobierno de la Nación o por los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla o de las Corporaciones Locales. Dentro de los treinta días siguientes al cese personal laboral fijo afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo. En caso de no hacerlo se producirá de oficio al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.
- i) **Nombramiento de personal eventual** del personal laboral fijo para ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político, de acuerdo con la regulación que de esta figura lleva a cabo el Estatuto Básico del Empleado Público.
- j) **Suspensión provisional de empleo** mientras dure esta medida cautelar durante la tramitación de un procedimiento disciplinario, con los efectos establecidos en este Convenio.
- k) **Nombramiento del personal laboral fijo como funcionario o funcionaria en prácticas o realización de un período de prueba.** Se suspenderá el contrato del trabajador o trabajadora fijos que, como consecuencia de la superación de un proceso selectivo para el acceso como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo de cualquier Administración Pública, sea nombrado o nombrada personal funcionario en prácticas o deba realizar un período de prueba. En todo caso, una vez finalizado el curso selectivo o el período de prácticas el personal laboral fijo deberá reincorporarse a su puesto de trabajo de origen hasta el nombramiento y la toma de posesión como funcionario o funcionaria de carrera en el correspondiente Cuerpo o Escala. Si no superara el período de prueba derivado del proceso selectivo de acceso como personal laboral fijo, el trabajador o trabajadora fijo deberá reincorporarse inmediatamente.
- l) **Invalidez permanente del trabajador o trabajadora.** Producida la extinción de la incapacidad temporal con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución (se suprime la referencia a notificación) por la que se declare la incapacidad permanente o, en su caso, durante el periodo que reste para la finalización de la relación de servicios de carácter temporal, si esta fuera de duración inferior. En el caso de no haber finalizado el expediente de revisión por mejoría en el mencionado período de dos años, la reserva se prolongará hasta la finalización de aquél.

Artículo 95. Modalidades de excedencia.

1. **Excedencia voluntaria por interés particular:** podrá solicitarse por personal laboral fijo con, al menos, un año de antigüedad continuada e inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud, siempre que sea en la Administración General del Estado en el ámbito del presente Convenio.

La solicitud deberá realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia y el acuerdo adoptado por la Administración deberá emitirse en el plazo de un mes, comunicándose a la persona interesada y a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular está subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas, sin que pueda autorizarse a solicitud del personal laboral fijo cuando se le esté instruyendo un expediente disciplinario y hasta que no haya cumplido la sanción que, en su caso, se le hubiera impuesto.

Una vez concedida, la duración mínima de permanencia en la misma es de cuatro meses y su duración máxima será indefinida. El derecho a solicitar esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular.

Asimismo, procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando personal laboral fijo incumpla la obligación de solicitud de reingreso en plazo procedente, en los términos y en las situaciones establecidas en este Convenio, o cuando no tome posesión del puesto de trabajo adjudicado sin causa justificada, ya sea como consecuencia de un concurso abierto y permanente o de un reingreso.

A los trabajadores o trabajadoras fijos en la situación de excedencia voluntaria por interés particular no les será computable el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad ni promoción, sin que en ningún caso devenguen derechos económicos.

2. **Excedencia para el cuidado de hijos o hijas, cónyuge, pareja de hecho acreditada y otros familiares:** los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción o el supuesto de guarda. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o, en caso de adopción o de guarda, de la resolución judicial o administrativa correspondiente, teniendo en cuenta en todo caso el límite de la edad de tres años en el primer caso y de tres años desde la resolución en el segundo caso. Si

el hijo o hija tiene la condición de persona con discapacidad física o psíquica, previa acreditación, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge, de pareja de hecho acreditada o de familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores o trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

La concesión de esta excedencia se realizará previa declaración de la persona peticionaria de que no desempeña o va a desempeñar una actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o hija menor, del cónyuge, de la pareja de hecho acreditada o del familiar.

Los trabajadores o trabajadoras en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años a contar desde que pasaron a dicha situación. Transcurrido dicho período la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional, familia y/o especialidad en el mismo Departamento ministerial u organismo público y en la misma localidad.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en esta modalidad de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, teniendo la persona derecho a la asistencia a cursos de formación y a la participación en el concurso abierto y permanente y en los procesos de promoción interna, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la correspondiente convocatoria. En el caso de resultar adjudicatario o adjudicataria en uno de estos procesos, podrá optar entre su incorporación efectiva al puesto de trabajo asignado o la permanencia en esta situación de excedencia, lo que generará un cambio de reserva del puesto de trabajo y/o, en su caso, novación del contrato de trabajo.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos o hijas no solicita el reintegro al servicio activo con una antelación mínima de 15 días hábiles a su finalización, el trabajador o trabajadora fijos serán declarados de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

En el caso del cuidado del cónyuge, pareja de hecho acreditada o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la finalización de la causa que dio origen a la misma antes de la duración máxima supondrá la obligación de la persona afectada de solicitar el reintegro en el plazo de los 15 días hábiles siguientes. En otro caso, sin perjuicio de que el personal laboral fijo sea declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, podrán abrirse diligencias preliminares por posible falta disciplinaria.

A los trabajadores o trabajadoras fijos en esta modalidad de excedencia les será computable el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad y de promoción, sin que en ningún caso devenguen derechos económicos.

En el caso del personal laboral con una relación de servicios de carácter temporal, la reincorporación al puesto de trabajo reservado sólo podrá llevarse a cabo si durante la excedencia no se hubiese producido la ocupación definitiva de dicho puesto a través de la aplicación de los sistemas reglados de ocupación de plazas vacantes recogidos en el presente Convenio, o bien no hubiera finalizado todavía la causa que motivó su contratación temporal. En estos casos, la situación en excedencia por cuidado de hijos o hijas finalizará en el momento en que se produzca dicha cobertura definitiva o finalice la causa que motivó la contratación temporal.

3. **Excedencia voluntaria por agrupación familiar: podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar**, sin el requisito de haber prestado un tiempo mínimo de servicios efectivos, al personal laboral fijo cuyo cónyuge o pareja de hecho acreditada resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

El trabajador o trabajadora fijos deberán 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.

El tiempo mínimo de permanencia en dicha situación es de dos años y su duración máxima es indefinida.

A los trabajadores o trabajadoras en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no les será computable el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad ni promoción, sin que en ningún caso devenguen derechos económicos.

4. **Excedencia voluntaria por incompatibilidad:** pasará a esta situación el personal laboral fijo, cualquiera que sea el tiempo de servicios que haya prestado, y en aplicación de la normativa en materia de incompatibilidades, que opte por desempeñar un puesto de trabajo como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo en el sector público fuera del ámbito de aplicación del Convenio único. El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal en el sector público como personal funcionario interino o como personal laboral temporal no habilita el pase a esta situación.

El acceso mediante cualquier sistema de promoción o provisión de puestos de trabajo a otra categoría o a otra familia profesional que se encuentre en el ámbito del Convenio Único producirá una novación modificativa del contrato del trabajador o trabajadora fijos, no permitiendo conservar derechos respecto de la categoría de origen que ostentase.

Esta situación será declarada igualmente a aquel personal laboral que acceda a un grupo profesional distinto por el procedimiento de convocatoria de ingreso libre previsto en el presente Convenio.

A los trabajadores y las trabajadoras en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad no les será computable el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad ni promoción, sin que en ningún caso devenguen derechos económicos.

5. **Excedencia por razón de violencia de género:** 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 excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un 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 antigüedad, promoción y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

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 se realizará con arreglo a lo establecido a la normativa específica en materia de protección integral contra la violencia de género.

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

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

7. **Excedencia forzosa.**

Tendrá derecho a que se declare en situación de excedencia forzosa a aquel personal laboral fijo que se encuentre en los siguientes supuestos:

- a) **Elección para cargo público de carácter representativo o función sindical:** se encontrará en excedencia forzosa el personal laboral fijo que sea elegido para un cargo público representativo o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los estatutos del sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.

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

En este supuesto la excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo a

efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma.

La reincorporación deberá solicitarse 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 plazo, la persona solicitante pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

- b) **No reincorporación al servicio activo desde suspensión de empleo y sueldo:** pasará a excedencia forzosa el personal laboral fijo que una vez cumplida la sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo o bien cumplida la pena de suspensión de empleo, no le sea concedida la reincorporación en el plazo de seis meses, salvo que se deba a causas imputables al interesado o interesada.

En este supuesto, el pase a excedencia forzosa dará derecho a percibir el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento por antigüedad.

El tiempo de permanencia en excedencia forzosa en este caso no da lugar a reserva de puesto de trabajo.

- c) **Privación de libertad por sentencia firme:** se producirá el pase a excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador o trabajadora fijos prestando servicios, en excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o en 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 la pena de inhabilitación para el ejercicio de cargo o empleo público, lo que conllevaría a la extinción de la relación laboral.

En este supuesto el tiempo de permanencia en tal situación no computa a efectos de antigüedad ni hay reserva de puesto de trabajo.

El personal laboral fijo en esta situación que, una vez en libertad, soliciten el reingreso y no se les conceda en el plazo de seis meses, salvo causas que les sean imputables, tendrán derecho, transcurrido el plazo mencionado, a percibir el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento de antigüedad. Dicha percepción será incompatible con el subsidio que puedan percibir.

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 dicho plazo la persona solicitante pasará de oficio a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con fecha de efectos desde que se haya producido la extinción de la responsabilidad penal.

En el caso de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador o trabajadora fijos privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición propia se procederá a su reincorporación provisional a un puesto de trabajo de características similares a las del último puesto desempeñado y en el mismo Departamento ministerial u organismo público, a fin de facilitar su acceso a la mencionada situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión de dicha reincorporación no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa. En el

supuesto de que sí le sea reconocido el pase al tercer grado penitenciario, tendrá la obligación de participar en el concurso abierto y permanente solicitando la totalidad de los puestos de trabajo propios de su grupo, familia profesional y/o especialidad, para la obtención de un puesto con carácter definitivo.

- d) **Disposiciones comunes de la excedencia forzosa:** Los trabajadores y trabajadoras en excedencia forzosa no podrán desempeñar actividades en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcionarial, contractual o estatutaria, ya sea laboral o administrativa, salvo las que pudieran autorizarse en aplicación de la normativa del régimen de incompatibilidades.

Artículo 96. Reingreso.

1. El reingreso al servicio activo desde situaciones que no conlleven derecho a la reserva del puesto de trabajo se efectuará necesariamente mediante la participación en el concurso abierto y permanente.
2. No obstante lo anterior, el personal laboral fijo en situaciones con derecho a reserva del puesto de trabajo podrá participar en el concurso abierto y permanente con la finalidad de realizar un cambio de reserva de puesto, sin que en tal caso resulte obligada su incorporación efectiva a la plaza adjudicada, sobre la que formalizará la nueva reserva.
3. Excepcionalmente, la Dirección General de la Función Pública podrá reingresar con carácter definitivo al personal laboral fijo en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad declarada según lo dispuesto en el artículo 95.4 del presente Convenio, durante el primer año de vigencia de dicha situación de excedencia, en el puesto de trabajo que le correspondió como consecuencia de la ejecución de la correspondiente Oferta de Empleo Público y que no llegó a desempeñar, siempre y cuando todavía se encuentre vacante y sea considerado de necesaria cobertura.
4. Asimismo, la Dirección General de la Función Pública podrá reingresar con carácter definitivo a los trabajadores y trabajadoras que, habiendo participado en las convocatorias del concurso abierto y permanente durante un año natural, a contar desde la primera solicitud, no hayan resultado adjudicatarios de ninguna de las plazas objeto del concurso. Para poder optar a este reingreso el trabajador o trabajadora deberá haber solicitado en las citadas convocatorias todos los puestos de trabajo de su mismo grupo, familia profesional y/o especialidad. El reingreso se efectuará a un puesto de su mismo grupo, familia profesional y/o especialidad ubicado en el ámbito de la Administración General del Estado y, en su caso, y siempre de forma voluntaria, previa solicitud del trabajador, en un grupo inmediato inferior, de la misma familia profesional y/o especialidad que el de pertenencia.

Artículo 97. Extinción del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se extinguirá por las causas señaladas al respecto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo y concordantes.

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

Artículo 98. Jubilación.

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

TÍTULO XIV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I. Principios y responsabilidad disciplinaria

Artículo 99. Potestad disciplinaria.

1. La Administración corregirá las infracciones del personal laboral a su servicio sujeto al presente Convenio, mediante la correspondiente resolución, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con lo establecido en el Título VII del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con lo dispuesto en este Convenio y, en lo no previsto en estas normas, en la legislación laboral.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación de las mismas en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el presente Convenio y en el resto de la normativa aplicable.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

Los principios y reglas establecidos en el Título VI del Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, referido a los deberes de los empleados y empleadas públicos y al Código de Conducta, informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 100. Personas responsables.

1. Incurrirán en responsabilidad disciplinaria las personas autoras de las faltas, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o a sus agentes, así como a los ciudadanos y ciudadanas.
4. El personal laboral que tenga su contrato de trabajo suspendido incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que pueda cometer en dicha situación.
5. Una vez emitida una resolución sancionadora, de no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución sancionadora por hallarse la persona responsable en situación que lo impida, se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, (salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción) (se elimina).
6. El personal que fuere objeto de un procedimiento disciplinario y que haya cambiado de destino o de puesto de trabajo durante su instrucción, pasando a depender de otra autoridad administrativa con competencia sancionadora, será sancionado por ésta tras recibir la resolución correspondiente de la autoridad que incoó el expediente disciplinario.

CAPITULO II. Faltas y sanciones

SECCIÓN 1ª. Faltas

Artículo 101. Clasificación de las faltas.

Las faltas disciplinarias del personal laboral cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo podrán ser muy graves, graves o leves.

Artículo 102. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla en el ejercicio de las funciones.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su trabajo.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de una persona de superior rango jerárquico, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado o empleada público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales.
- p) El acoso laboral.
- q) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- r) El falseamiento voluntario de datos e informaciones.
- s) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- t) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre.
- u) La manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
- v) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- w) La tolerancia o encubrimiento de las personas de superior rango jerárquico respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente.
- x) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa sobre la materia, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora, o de terceras personas.

Artículo 103. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a las personas con superior rango jerárquico o al resto de empleados o empleadas públicos, siempre que no suponga falta muy grave.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las personas con superior rango jerárquico 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.
- c) La desconsideración grave con la ciudadanía en el ejercicio del trabajo y con los empleados o empleadas públicos.
- d) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente que no suponga falta muy grave.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
- f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
- g) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente o la realización de acto que impidan o retrasen la curación.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas empleadas públicas en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo o el falseamiento o evasión de los sistemas de control horario.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado que no constituya falta muy grave.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de trabajo.
- l) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo y que no suponga falta muy grave.
- n) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por superior jerárquico de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador o trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.
- o) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.
- p) La presentación de un documento falso, público o privado, o la alteración de uno verdadero cuando hiciera uso del mismo en su relación laboral con la Administración para el ejercicio de alguno de los derechos recogidos en el presente Convenio.

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

Artículo 104. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) La leve incorrección con la ciudadanía y, en general, con los usuarios y usuarias del servicio, así como con los compañeros o compañeras de trabajo.
- b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) 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.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo de tres a cinco ocasiones al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material o documentos de trabajo que no constituya falta grave.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia o descuido inexcusable.

SECCIÓN 2ª: Sanciones

Artículo 105. Clasificación de las sanciones.

Por la comisión de faltas disciplinarias se pueden imponer las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia del trabajador o trabajadora, y sin derecho a indemnización.
- d) Demérito, consistente en la inhabilitación de participación en procesos de promoción interna, de concurso de traslados abierto y permanente, carrera horizontal o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo.
- e) Apercibimiento por escrito.

Artículo 106. Sanciones por faltas muy graves.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas muy graves son las siguientes:

- a) Despido disciplinario, que comportará además la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo en la misma categoría profesional o en otra con funciones similares a las que se desempeñaban.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un año y un día a dos años.
- c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia del trabajador o trabajadora, sin derecho a indemnización.

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

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

- d) Demérito, consistente en la inhabilitación para la participación en procesos de promoción interna, de concurso abierto y permanente, carrera horizontal o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo por un período de un año y un día a cinco años, a contar desde la firmeza de la sanción.

Artículo 107. Sanciones por faltas graves.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas graves son las siguientes:

- a) Suspensión de empleo y sueldo por un período de tres días a un año.
- b) Demérito, consistente en la inhabilitación para la participación en procesos de promoción interna, de concurso abierto y permanente, carrera horizontal o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo por un período de hasta un año a contar desde la firmeza desde la sanción.

Artículo 108. Sanciones por faltas leves.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas leves son las siguientes:

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

Artículo 109. Criterios para la determinación de las sanciones.

Los criterios para determinar el alcance de la sanción serán los siguientes:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público, pudiendo ser económico o no.
- c) La reiteración o reincidencia.

d) El grado de participación.

La parte de la jornada u horario no realizado dará lugar a la deducción proporcional de las retribuciones, descuentos en la nómina que no tienen carácter sancionador, sin perjuicio de la imposición de la sanción disciplinaria que pueda corresponder por el incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, incluido el abandono del servicio.

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

Artículo 110. Imposición de las sanciones.

1. El órgano competente para la imposición de las sanciones son los siguientes:
2. Para las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves, la persona titular de la Subsecretaría del Ministerio respectivo.
3. Para las sanciones impuestas por faltas leves, la persona titular de la Dirección General respectiva, en caso de que la persona sancionada esté destinada en los servicios centrales, o la persona titular de la Delegación del Gobierno en la Comunidad Autónoma, en caso de que la persona sancionada esté destinada en los servicios periféricos.

Artículo 111. Despido disciplinario improcedente.

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

SECCIÓN 3ª Prescripción, extinción y cancelación

Artículo 112. Prescripción de las faltas y de las sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.
2. El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o por la fase de diligencias previas informativas que, en su caso, pueda realizarse, incluida la audiencia previa al interesado o interesada que pueda instruirse en su caso.
3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
4. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.

Artículo 113. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:
 - a. Cumplimiento de la sanción.
 - b. Prescripción de la falta cometida o de la sanción impuesta.
2. La pérdida de la condición de personal laboral, si bien no supondrá la extinción de la posible responsabilidad civil o penal por actos cometidos con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

Artículo 114. Anotación y cancelación de las sanciones impuestas.

1. Las sanciones impuestas se anotarán en el Registro Central de Personal.
2. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia del trabajador o trabajadora a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves, a partir de la fecha en la que finalice su cumplimiento.
3. No se computarán a efectos de reincidencia o reiteración las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Artículo 115. Denuncias a instancia de parte.

1. El personal laboral 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, incluido el acoso laboral, sexual o por razón de sexo. En su caso, el trabajador o trabajadora procederá de acuerdo con los protocolos de actuación aprobados por la Administración para este tipo de conductas.
2. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito la persona interesada, abrirá la oportuna información previa e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO III. Procedimiento sancionador

Artículo 116. Obligatoriedad de procedimiento.

1. Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves o graves será necesaria la instrucción del correspondiente procedimiento, siendo preceptiva la audiencia a la persona interesada. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia a la persona interesada.
2. El incumplimiento del principio de audiencia dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo su incumplimiento.

3. El procedimiento disciplinario se impulsará de oficio en todos sus trámites, observándose las normas reguladoras del mismo y, entre ellas, los principios del procedimiento sancionador establecidos en la normativa vigente, siendo nulas las sanciones impuestas prescindiendo total y absolutamente del procedimiento. Además, será de aplicación el régimen legal sobre derechos de las personas interesadas establecidos en normativa reguladora del procedimiento administrativo común.

Artículo 117. Duración.

1. La duración del procedimiento disciplinario no excederá de seis meses, a contar desde su incoación. Vencido este plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución se producirá su caducidad.
2. No se producirá la caducidad si el expediente hubiese quedado paralizado por causa imputable a la persona inculpada.
3. La declaración de caducidad que, en su caso, se dicte no implica la prescripción de la falta cometida, que se ajustará a estos efectos a los plazos establecidos, por lo que si el plazo exigido para ello no hubiera prescrito la falta se podrá iniciar un nuevo expediente sancionador

Artículo 118. Vinculaciones con el orden jurisdiccional penal.

1. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del órgano judicial competente o del Ministerio Fiscal.
2. Adoptada la suspensión del procedimiento, ésta se extenderá hasta la notificación de la sentencia firme o la resolución judicial que ponga fin al proceso penal.
3. La sentencia condenatoria del órgano judicial impedirá la imposición de sanción disciplinaria si existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la falta disciplinaria y la infracción penal.
4. Si no existe tal identidad, o si existiendo, el procedimiento penal finaliza con sentencia absolutoria u otra resolución sin declaración de responsabilidad penal que no esté fundada en la inexistencia del hecho, podrá iniciarse o reanudarse el correspondiente procedimiento disciplinario para determinar la posible existencia de falta disciplinaria.
5. En todo caso, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 119. Inicio.

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de otros órganos o por denuncia.

2. La Administración podrá acordar con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario una fase de diligencias previas informativas, cuando tenga conocimiento de hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados. Este trámite no interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas. El inicio de esta fase se acordará por el órgano competente para la incoación del expediente disciplinario, que designará al empleado o empleada público que se encargue de llevarlas a cabo y que deberá reunir todos los requisitos exigidos para actuar como persona instructora.
3. En caso de que se decida iniciar el expediente sancionador por considerarse, tras la fase de diligencias previas, que existen razones para iniciarlo, la información recabada y las conclusiones se incorporarán al procedimiento sancionador que se instruya.
4. El acuerdo de inicio deberá contener, al menos, los posibles hechos susceptibles de sanción, y se notificará al presunto infractor, a la persona que se designe como instructora y, en el caso de que potestativamente se designe secretario o secretaria, a la persona que haya sido designada como tal, así como a los y las representantes del personal laboral y a los delegados y delegadas sindicales de la sección sindical que corresponda en el caso de afiliación conocida o alegada por la persona expedientada, salvo que solicite que no se lleve a cabo esta comunicación.
5. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse la resolución de iniciación a la persona denunciante.
6. En caso de que la persona inculpada tenga la condición de Delegado o Delegada sindical, o de personal o cargo electivo en una organización sindical, deberá notificarse el acuerdo de inicio al órgano de representación unitaria o al órgano sindical correspondiente, para que pueda ser oída durante la tramitación del procedimiento.
7. La persona instructora deberá ser un funcionario o funcionaria a quien se le haya requerido para el acceso al Cuerpo o Escala un nivel de titulación igual o superior al exigido al personal laboral que resulte inculcado para su acceso. La persona designada como secretaria de haberse procedido a dicha designación, podrá ser personal funcionario o laboral, sin que tenga que cumplir necesariamente la condición de la titulación señalada anteriormente, teniendo funciones de asistencia a la persona instructora y sin que pueda sustituir a ésta en ninguna de las fases del procedimiento.

Artículo 120. Medidas cautelares.

1. Durante cualquier fase de un expediente disciplinario por falta muy grave podrá acordarse, por el órgano que acordó su iniciación, la suspensión provisional de empleo del trabajador o trabajadora presuntamente responsable de la falta, cuando se considere que su presencia en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, para otros empleados o empleadas públicos o cuando razones justificadas así lo aconsejen.
2. La suspensión provisional no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada.

3. También podrá acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el órgano jurisdiccional que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.
4. Durante la suspensión provisional el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir únicamente las retribuciones salariales básicas, incluida la cuantía derivada de la antigüedad (ver cómo queda la estructura salarial: en esta situación la persona afectada nunca debe percibir la retribución completa).
5. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador o trabajadora deberá reintegrar la cantidad percibida durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción, la Administración deberá restituirle la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.
6. Cuando la suspensión provisional no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como servicios efectivamente prestados, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y de otra naturaleza que procedan desde la fecha de inicio de la suspensión provisional.
7. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será computado para el cumplimiento de la suspensión firme. En este caso, tampoco la suspensión provisional se computará a efectos de antigüedad o de servicios efectivos.
8. Asimismo, podrá adoptarse cualquier otra medida cautelar que se considere conveniente para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos fundamentales.

Artículo 121. Instrucción.

1. La persona instructora procederá a tomar declaración a la persona inculpada, así como evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquella hubiera alegado en su declaración.
2. La persona inculpada podrá solicitar la recusación de la persona instructora o, en su caso, del secretario o secretaria si considera que se dan las causas establecidas en la normativa vigente. Asimismo, la persona instructora o, en su caso, el secretario o secretaria podrá plantear su abstención. La resolución de la abstención y de la recusación se efectuará por la autoridad que acordó la incoación del expediente y en caso de admitirse alguna de ellas procederá una nueva designación.
3. La persona instructora ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades, pudiendo requerir además los informes que estime oportunos.

4. **Pliego de cargos:** en el plazo de un mes desde la designación de la persona instructora, ampliable en quince días más en caso necesario, deberá notificarse el pliego de cargos que deberá contener como mínimo lo siguiente: hechos que se imputen al trabajador o trabajadora, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos deberá estar redactado de modo claro y preciso.

La persona inculpada podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que considere oportunos y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

5. **Práctica de la prueba:** contestado por el trabajador o trabajadora el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, la persona instructora podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. La persona instructora comunicará por escrito a la persona inculpada las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse dicha denegación en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. En el caso de declaraciones testificales, la persona inculpada podrá proponer un pliego de preguntas a realizar durante la misma, cuya denegación por la persona instructora deberá ser motivada. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

6. **Propuesta de resolución y trámite de audiencia:** en la propuesta de resolución deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador o trabajadora, la valoración jurídica de los mismos, el resultado de las pruebas que, en su caso, se hubieran practicado y la sanción propuesta.

Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado a la persona inculpada para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, si hubieran comparecido en el procedimiento, se dará traslado al Comité de Empresa o a los Delegados o Delegadas de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

Recibidas las alegaciones de la persona afectada o en caso de que no realice alegaciones, se dará traslado del expediente al órgano competente para resolver, que deberá ser distinto del órgano encargado de la fase de instrucción, y que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer aspectos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de dichas diligencias al trabajador o trabajadora en el plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas exclusivamente sobre tales diligencias.

Artículo 122. Terminación.

1. **Resolución:** la resolución deberá contener como mínimo los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador o trabajadora responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

2. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga y, en todo caso, en el plazo máximo de un mes, salvo que por causas justificadas se establezca otro distinto en la propia resolución.

3. La resolución se notificará a la persona interesada, con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello. Asimismo, se comunicará al Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

Artículo 123. Procedimiento sumario para faltas leves.

1. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo mediante un procedimiento sumario con audiencia a la persona interesada.
2. El acuerdo, al que se acompañará la documentación que se dispusiera, se notificará a la persona presuntamente infractora y, cuando proceda, a la persona denunciante y al órgano sindical correspondiente. En el acuerdo de iniciación se citará a la persona presuntamente infractora con una antelación suficiente a la fecha señalada para el trámite de audiencia y se incluirá el hecho que se le imputa.
3. Realizado el trámite de audiencia se dictará la resolución.

TÍTULO XVI. DERECHO SUPLETORIO

Artículo 124. Derecho supletorio:

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La integración del personal del III Convenio Único en el nuevo Convenio se realizará de la forma que figura en el Anexo I.

La entrada en vigor de la nueva clasificación así como los efectos económicos que de ella se derivan queda supeditada a la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2019.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: TABLAS SALARIALES.

La tabla salarial para 2019 será la contenida en el anexo XXX Esta tabla tendrá efectos de 1 de enero de 2019 con las salvedades establecidas en la DA1.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: ESPECIALIDADES SUBSISTENTES DEL III CONVENIO UNICO

Para los grupos 2, 3 y 4 del III Convenio Único se mantiene la especialidad de MANTENIMIENTO GENERAL. Para el grupo 2 se mantiene, del III convenio, la especialidad CONSERVACION Y EXPLOTACION DE CARRETERAS, que pasa a denominarse Control de proyectos, y de construcción y conservación de carreteras” (CPCC)

Los requisitos para el desempeño de estos puestos de trabajo así como sus perfiles profesionales se recogen en el Anexo III.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: COMPLEMENTO PERSONAL DE INTEGRACIÓN

Con la finalidad de adecuar la clasificación profesional y la integración en los nuevos grupos, se acuerda la asignación de un complemento personal de integración a los puestos ocupados de los anteriores grupos profesionales 3, 4 y 5 en aquellos casos en que los mismos, debido a la naturaleza de la prestación, se encuadren en los nuevos grupos 3, 4 y 5 respectivamente.(revisar)

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Se incorpora al presente convenio colectivo el “Acuerdo de 30 de mayo de 2017 por el que se modifica el Acuerdo sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación de 29 de octubre de 2012, con sus sucesivas modificaciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA:

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 60.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, no habrá convocatorias para la cobertura de puestos con funciones o actividades cuyo ejercicio, en el ámbito de la Administración Pública, correspondan al personal funcionario, en virtud de lo dispuesto en la normativa básica vigente en materia de función pública. Este conjunto de actividades se relacionan en el Anexo II.

Para el personal laboral fijo que desempeñe puestos cuyo contenido funcional corresponda con lo señalado en el apartado anterior, se promoverán procesos de promoción interna a los Cuerpos o Escalas de personal funcionario de carrera a los que les correspondan tales funciones.

Los criterios generales para la convocatoria de estos procesos serán objeto de negociación colectiva.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

El personal laboral fijo del área 1 “Gestión y Servicios Comunes” del III Convenio Único que en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio se encuentre en situaciones distintas de la de servicio activo sin reserva de puesto de trabajo, sólo podrá reincorporarse al ámbito del actual Convenio en el plazo de dos años, previa solicitud expresa. Transcurrido dicho periodo se entenderán decaídos en todos sus derechos como personal laboral fijo del IV Convenio único.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA ENTRADA EN VIGOR DE LOS TÍTULOS VI Y VII .

Las previsiones contenidas en materia de procedimientos de ingreso, promoción, provisión de puestos de trabajo y movilidad resultarán de aplicación cuando se haga efectivo el nuevo encuadramiento del personal laboral del ámbito del presente Convenio, previa adecuación de las correspondientes Relaciones de puestos de trabajo.

Hasta que se produzca dicha adecuación, la Comisión Paritaria acordará las formas de provisión de puestos de trabajo y de movilidad contempladas en el III Convenio único que continuarán siendo de aplicación y los plazos de vigencia de tales procesos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA: INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA

Para el personal laboral del INAEM mantienen su vigencia las previsiones contenidas en el III Convenio Único, en la Disposición Adicional 3, apartado 2, la Disposición Adicional 12 y las Disposiciones Transitorias 7 y 8 hasta en tanto se determine su nueva naturaleza jurídica conforme a lo previsto en el Real Decreto 697/2018, de 29 de junio, por el que se crea el Grupo de Trabajo para la reforma del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA: ATRIBUCION TEMPORAL DE COMPLEMENTOS

Se suprime la posibilidad prevista en la Disposición Adicional Undécima del III Convenio Único relativa a la atribución temporal de complementos. Los Departamentos Ministeriales y Organismos dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio para regularizar la situación de los puestos de trabajo afectados por estos complementos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA:

1. Mantienen su vigencia las Disposiciones Adicionales 10 (anticipos reintegrables), DA 14(expertos nacionales) y DA 15 (camineros del Estado) del III Convenio Único del personal laboral en todo lo que no se opongan a lo establecido en el presente convenio.

2. Asimismo mantienen su vigencia en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el Convenio las disposiciones transitorias 2, párrafo primero (CPU), DT 5 (complemento de transporte), DT9 (complementos de puestos),DT 10(complemento transitorio de homogeneización),DT 11 (complemento transitorio) y DT 15.1 apartados a)b)g) y h),DT 15.2 apartados a) y b) y DT 15.3 apartado a).

DISPOSICIÓN FINAL UNICA.

Mantienen su vigencia como parte integrante de este Convenio, los Acuerdos de la CIVEA del III Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado en cuanto no se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

BORRADOR

ANEXO I. ENCUADRAMIENTO

ACTUAL GRUPO	NUEVO GRUPO
1	1.A
2	1.B
3 Puestos encuadrados en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional de Grado Superior	2
3 Puestos encuadrados en especialidades no coincidentes con títulos de Formación Profesional de Grado Superior	3
4 Puestos encuadrados en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional de Grado Medio	
4 Puestos encuadrados en especialidades no coincidentes con títulos de Formación Profesional de Grado Medio	4
5 Puestos encuadrados en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional Básica	
5 Puestos encuadrados en especialidades no coincidentes con títulos de Formación Profesional Básica	5

A efectos de determinar la especialidad de los puestos de trabajo, se excluyen los títulos de Grado Superior y de Grado Medio de las familias profesionales de Administración y Gestión y de Informática y Comunicaciones.

ANEXO II

Funciones o actividades cuyo ejercicio, en el ámbito de la Administración Pública, corresponden al personal funcionario

- a) Gestión de Recursos Humanos.
- b) Gestión Económica.
- c) Gestión Administrativa.
- d) Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas.
- e) Realización de estudios estadísticos.
- f) Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros.
- g) Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas.
- h) Peritación y valoración de bienes.
- i) Impulso y gestión en materia de tráfico y seguridad vial para el desarrollo y ejecución de las políticas viales públicas
- j) Vigilancia del Dominio público
- k) Arquitectura y Arquitectura Técnica de la Hacienda Pública
- l) Ingeniería e Ingeniería Técnica
- m) Veterinaria (Solo para titulaciones universitarias)
- n) Farmacia (Solo para titulaciones universitarias)

ANEXO III. REQUISITOS Y PERFILES PROFESIONALES

“CONTROL DE PROYECTOS, Y DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN DE CARRETERAS (CPCC)”

Esta especialidad se incluye en la familia profesional de Edificación y Obra Civil.

Para el desempeño de los puestos de trabajo que tengan asignada esta especialidad, será requisito estar en posesión de uno de los siguientes títulos de Formación Profesional de Grado superior:

- Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción
- Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil

Perfil Profesional:

El perfil profesional queda determinado por su competencia general, sus competencias profesionales, personales y sociales, y por la relación de cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en el título.

Competencia general:

- a) Organizar, a pie de obra, trabajos de ejecución de edificación y obra civil, gestionando recursos, coordinando trabajos y controlando unidades de obra realizadas, de acuerdo con las especificaciones del proyecto, la planificación de la obra, las instrucciones recibidas, la normativa aplicable y las condiciones establecidas en materia de calidad, seguridad, salud laboral y medio ambiente.
- b) Elaborar la documentación técnica de proyectos de obra civil y de ordenación del territorio, realizar levantamientos y replanteos de obras de construcción y gestionar el control documental para su ejecución, respetando la normativa vigente y las condiciones establecidas de calidad, seguridad y medio ambiente

Programa:

- Red estatal de carreteras, organización y competencias D.G.C.
- Ley 37/2015, de 29 de septiembre, de carreteras y Real Decreto 1812/1994, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Carreteras.
- Proyectos de carreteras.
- Accesos y vías de servicio.- Instalaciones de servicio.
- Estaciones de pesaje. Autopistas de peaje.
- Capacidad de carreteras. Aforos. Velocidades.
- Materiales y unidades de obra: Suelos y Bases; Ligantes; Hormigones; Mezclas bituminosas; Aceros y aluminios; Otros materiales.
- Operaciones de conservación ordinaria; Maquinaria de conservación ordinaria.
- Aspectos generales sobre vialidad.
- Vialidad invernal: Generalidades; Maquinaria e instalaciones.
- Características de los firmes: Defectos de los firmes flexibles y rígidos.
- Conservación de los firmes con pavimento de hormigón y pavimento bituminoso.
- Tipología de obras de paso. Patología, durabilidad e inspecciones.
- Gestión de la seguridad vial. Actuaciones preventivas.
- Generalidades sobre señalización. Señalización vertical. Marcas viales. Señalización de obras móviles, corte y duración.
- Inspección y conservación de túneles.
- Iluminación en la red viaria.
- Geotecnia vial.
- El inventario de carreteras.
- Seguridad y salud en la red viaria.

“MANTENIMIENTO GENERAL”

Para el desempeño de los puestos de trabajo que tengan asignada esta especialidad, será requisito estar en posesión de uno de los títulos que se recogen en el siguiente cuadro, para cada uno de los grupos profesionales:

Grupo 4	Grupo 3	Grupo 2
Reforma y Mantenimiento de Edificios	Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación	Organización y Control de Obras de Construcción
Electricidad y Electrónica	Construcción	Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos
Instalaciones electrotécnicas y mecánica	Instalaciones Eléctricas y Automáticas	Sistemas Electrotécnicos y Automatizados
Fabricación y Montaje	Instalaciones de Telecomunicaciones	Mantenimiento Electrónico
Carpintería y Mueble.	Equipos Electrónicos de Consumo	Construcciones Metálicas
Mantenimiento de viviendas	Soldadura y Calderería	Diseño y Amueblamiento
	Instalación y Amueblamiento	Desarrollo de Proyectos de Instalaciones Térmicas y de Fluidos
	Instalaciones de Producción de Calor	Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos
	Instalaciones Frigoríficas y de Climatización	

GRUPO 4

Competencia general:

- Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción, de obra nueva, rehabilitación y reforma, colaborando en la ejecución de fábricas para revestir, en la aplicación de revestimientos continuos y en los trabajos de alicatado, pavimentación y pintura.

- Realizar operaciones auxiliares en el montaje y mantenimiento de elementos y equipos eléctricos y electrónicos, así como en instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones para edificios y conjuntos de edificios.
- Realizar operaciones auxiliares en el montaje y mantenimiento de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones en edificios.
- Realizar operaciones básicas de mecanizado y montaje para la fabricación mecánica con materiales férricos, no férricos y tecno-plásticos así como para la instalación y mantenimiento de elementos de redes de fontanería, calefacción y climatización.
- Realizar operaciones básicas de fabricación, instalación y montaje de elementos de carpintería y mueble, mecanizando madera y derivados, acondicionando superficies, aplicando productos de acabado y auxiliando en los procesos de tapizado, colaborando en la elaboración de productos con la estética y acabados requeridos.
- Realizar operaciones básicas de montaje y mantenimiento de elementos de fontanería, calefacción y climatización; pequeñas reparaciones y sustitución de elementos sencillos en instalaciones electrotécnicas, en revestimientos continuos, alicatado y pintura, así como montaje y colocación de mobiliario prefabricado y complementos mobiliarios.

GRUPO 3

Competencia general:

- Organizar y ejecutar los acabados de construcción en obra nueva, reforma y rehabilitación, realizando suelos, particiones y techos, mediante la instalación de paneles o piezas prefabricadas, la colocación de placas o láminas, la aplicación de revestimientos continuos y la pintura de superficies.
- Ejecutar obras de albañilería y de hormigón
- Mantener infraestructuras de telecomunicación en edificios, instalaciones eléctricas de baja tensión, máquinas eléctricas y sistemas automatizados.
- Montar y mantener instalaciones de telecomunicaciones y audiovisuales, instalaciones de radiocomunicaciones e instalaciones domóticas.
- Instalar y mantener equipos electrónicos de consumo, de sonido e imagen, microinformáticos y terminales de telecomunicación.
- Ejecutar los procesos de fabricación, montaje y reparación de elementos de calderería, tuberías, estructuras metálicas y carpintería metálica aplicando las técnicas de soldeo, mecanizado y conformado.
- Instalar elementos de carpintería y estructuras de madera y muebles, realizando los procesos de mecanizado, montaje, ajuste y acabado.
- Montar y mantener instalaciones caloríficas, solares térmicas y de fluidos.
- Montar y mantener instalaciones frigoríficas, de climatización y de ventilación

GRUPO 2

Competencia general:

- Organizar, a pie de obra, trabajos de ejecución de edificación y obra civil, gestionando recursos, coordinando trabajos y controlando unidades de obra realizadas, de acuerdo con las especificaciones del proyecto, la planificación de la obra, las instrucciones recibidas y la normativa aplicable.
- Desarrollar proyectos, así como gestionar y supervisar el montaje y mantenimiento de las infraestructuras comunes de telecomunicaciones y de sistemas y equipos de telecomunicaciones tales como redes de banda ancha y de radiocomunicaciones fijas y móviles, sistemas telemáticos, de producción audiovisual y de transmisión.
- Desarrollar proyectos y en gestionar y supervisar el montaje y mantenimiento de instalaciones electrotécnicas en el ámbito del reglamento electrotécnico para baja tensión (REBT) y supervisar el mantenimiento de instalaciones de infraestructuras comunes de telecomunicaciones.
- Mantener y reparar equipos y sistemas electrónicos, profesionales, industriales y de consumo, así como planificar y organizar los procesos de mantenimiento.
- Diseñar productos de calderería, estructuras metálicas e instalaciones de tubería industrial, y planificar, programar y controlar su producción.
- Diseñar muebles y elementos de carpintería, gestionar su producción e instalación.
- Desarrollar proyectos y planificar el montaje de las instalaciones térmicas y de fluidos en edificios y procesos industriales.
- Planificar, gestionar, y supervisar el montaje y el mantenimiento de las instalaciones térmicas y de fluidos, en edificios y procesos industriales.