



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Derechos Colectivos de los Empleados Públicos

Presentado por María Luisa Otero Saavedra

Tutorizado por M^a Luisa Piñuela Martín

Segovia, 14 de mayo de 2014

INDICE

ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS:	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1 - El reconocimiento de los derechos colectivos en el empleo público	3
1.1. Concepto y clases de personal en el empleo público	4
1.1.1 Concepto de empleo público:	4
1.1.2 Clases de empleados públicos:.....	4
1.1.3. Régimen jurídico de los empleados públicos y Principios Constitucionales Comunes	5
1.2 Concepto de derechos colectivos.	6
1.2.2 Regulación actual	6
CAPÍTULO 2 - Los derechos colectivos de los empleados públicos.....	7
2.1 El derecho de libertad sindical.	8
2.1.1 La regulación de la libertad sindical como derecho fundamental.	8
2.1.2. Titularidad y contenido.	8
2.1.3. Su tutela	10
2.2 El derecho a la negociación colectiva del personal laboral y funcionario.....	10
2.2.1 Principios a los que está sujeta la negociación.	12
2.2.2 La estructura de la negociación.....	14
2.2.3 El ámbito objetivo de la negociación	16
2.2.4 Instrumentos negociales: Convenios colectivos, Pactos y Acuerdos.	17
2.2.4.1 Naturaleza jurídica y eficacia de los Pactos y Acuerdos.....	18
2.3 El derecho de huelga	19
2.3.1. Regulación actual y ámbito de aplicación.	19
2.3.2. La garantía de los servicios esenciales para la Comunidad.....	21
2.3.3. La tutela del derecho de huelga.....	22
2.4 El derecho al planteamiento de conflictos colectivos.....	23
2.4.1. Regulación actual.	23
2.5 El derecho de reunión	25
2.5.1. Regulación actual y ámbito de aplicación.	25
2.6 La garantía de estos derechos según el art. 53 de la Constitución.	25
CAPÍTULO 3 - Colectivos específicos sometidos a alguna excepción.....	27
CAPÍTULO 4 - Crisis económica: medidas de reforma laboral y de reducción del gasto público	31
4.1. Medidas adoptadas y estudio de las vías o instrumentos utilizados para ello.	32
4.2. El nuevo procedimiento de descuelgue del convenio colectivo para el personal laboral al servicio de las AA.PP.....	33

CONCLUSIONES	35
BIBLIOGRAFIA.....	36
LEGISLACIÓN	37
JURISPRUDENCIA.....	38

ANEXO I

Resolución de 26 de mayo de 2008, de la Secretaria de Estado para la Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado.

ANEXO II

Resolución de 12 de noviembre de 2012, de la Secretaria de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación.

ANEXO III

Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE.

ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS:

AGE	Administración General del Estado
AA.PP.	Administraciones Públicas
CE	Constitución Española de 1978
CC.AA.	Comunidades Autónomas
CIVEA	Comisión de Interpretación y Vigilancia del III Convenio Único para el personal laboral de la AGE.
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
ET	RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
LMRFP	Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de Función Pública.
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical
LORAP	Ley 9/1987, de 12 de junio de Órganos de representación y determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las AA.PP.
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (Sustituye a la antigua LPL)
LRJPAC	Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
MGNAGE	Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.
RDLRT	Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre las relaciones de trabajo.
O.I.T.	Organización Internacional del Trabajo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo

INTRODUCCIÓN

El trabajo expuesto en este documento pretende analizar la situación actual de los derechos colectivos de los empleados públicos en España. Para poder iniciar este estudio, lo primero que se ha hecho ha sido indagar sobre las clases de personal que el Estatuto del Empleado Público engloba bajo el título de “empleados públicos” así como el régimen jurídico que se aplica a cada uno de ellos, pudiendo constatar que existen dos grandes colectivos con un régimen jurídico diferente por lo que ha sido necesario analizar los fundamentos constitucionales que amparan cada uno de estos derechos al objeto de poder determinar su alcance y contenido.

Una vez hecho este análisis, se pasa a analizar el contenido de cada uno de estos derechos a través de la regulación que hace el Estatuto Básico de los Empleados Públicos (EBEP) y el Estatuto de los Trabajadores (ET), sin olvidar los tratados internacionales ratificados por España y el estudio de la extensa jurisprudencia que nuestros Tribunales han dictado sobre la materia, en especial la del TC, y que modulan el ejercicio de estos derechos.

A lo largo de todo el trabajo se van comparando el contenido de cada uno de estos derechos, libre sindicación, negociación colectiva, huelga, derecho de reunión y planteamiento de conflictos colectivos, en relación con el tipo de personal y se analiza en profundidad el fenómeno de negociación colectiva conjunta de personal laboral y funcionario instaurado tras la aprobación del EBEP y que, como se irá constatando a lo largo del trabajo, ha aproximado la negociación de las condiciones de trabajo de ambos colectivos, y ha aumentado su diferencia, sobre todo del personal laboral con los trabajadores del sector privado, como consecuencia de que ambos comparte el mismo empleador: la Administración Pública.

También se profundiza en la regulación actual del derecho de huelga, que hoy en día sigue regulado parcialmente por una Ley anterior a la Constitución (RDL 17/1977, de 4 de marzo), y que para ciertos aspectos disciplinarios de los empleados públicos se regula en el art. 15 del EBEP. Se analiza su ejercicio, que en la actualidad presenta algunos problemas en cuanto a la determinación de lo que se consideran servicios esenciales, y sobre todo a los Decretos de servicios mínimos que la autoridad dicta en consonancia con el art. 28.2 CE al objeto de garantizar los derechos esenciales de la comunidad

Por último el trabajo reflexiona sobre el impacto que han tenido las últimas reformas laborales dictadas por el Gobierno, al amparo de la crisis económica, sobre la negociación colectiva (especialmente sobre el personal laboral de las AA.PP.), en concreto el RD-ley 8/2010, de 20 de mayo, sobre reducción de salarios de todos los empleados públicos y el RD-ley 20/2012 que ha creado un procedimiento de suspensión de lo pactado, común para ambos colectivos.

CAPÍTULO 1 - El reconocimiento de los derechos colectivos en el empleo público

1.1. Concepto y clases de personal en el empleo público

1.1.1 Concepto de empleo público:

Es un hecho notorio, la existencia en la mayoría de estados contemporáneos de un conjunto de organizaciones situadas bajo la dependencia del poder ejecutivo, a las que éste encomienda la mayor parte de las tareas propias del llamado “estado del bienestar” salud, educación, protección social etc. además de garantizar el funcionamiento de la economía. En España estas organizaciones actúan en tres niveles: estatal autonómico y local y con diferente régimen jurídico en función de las tareas que cada una tenga encomendadas. Por ello, cuando se habla de AA.PP. tenemos que entender una multiplicidad de Administraciones entre las que existen importantes diferencias de configuración y régimen jurídico. (Santamaria Pastor, 2004, pág. 24).

Por Administraciones Públicas, y sólo a los efectos de aplicación de estas leyes, se entiende en nuestro ordenamiento (art. 2 LRJPAC y art. 2.1 del EBEP) la Administración General del Estado, las Administraciones de las CC.AA., las de Ceuta y Melilla, las entidades que integran la Administración Local, así como las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, dependientes de cualquiera de las anteriores o vinculadas a ellas (organismos autónomos o las llamadas por la LOFAGE entidades públicas empresariales), más las Universidades, Agencias, organismos independientes, consorcios y entes públicos de variado tipo, incluida la Seguridad Social y sus entidades gestoras.

1.1.2 Clases de empleados públicos:

Según el art. 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante EBEP, son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales. El art. 8.2 de ese mismo artículo cuando los clasifica en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral (ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal) y personal eventual. Más adelante, el art. 13 regula también la nueva figura de personal directivo.

La delimitación de los *funcionarios de carrera* la hace el art. 9.1 del EBEP al señalarlos como aquellos quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente. Pero al margen de la definición, lo que verdaderamente distingue al personal funcionario del resto de personal es la *permanencia* de la relación jurídica de servicio, esa inamovilidad es lo que en teoría le distingue del personal laboral fijo, aunque en la práctica no sea así ya que el personal laboral fijo, a pesar de que, según los art. 51 y 53 del ET, se le pueda despedir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en la práctica las AA.PP. no afrontan este tipo de despido. Las retribuciones salariales de los funcionarios vienen recogidas en la ley de presupuestos generales del Estado de cada año.

El punto 2 del art. 9 les reserva “*En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas*”. Esta misma fórmula se traslada al Derecho Europea a efectos de permitir al personal extranjero comunitario ocupar puestos en la función pública nacional.

Los *funcionarios interinos*, art. 10 EBEP, son los que, “por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de los funcionarios de carrera” cuando concurren las siguientes circunstancias: a) la existencia de plazas vacantes mientras no se provean por funcionarios de carrera, b) la sustitución transitoria de sus titulares, c) la ejecución de programas de carácter temporal, d) el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses. A

estos funcionarios les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera y su cese se producirá cuando finaliza la causa que dio lugar a su nombramiento. En cuanto a la duración de estas interinidades, la práctica ha consistido en perpetuarlas, por ello, el EBEP abordó el problema obligando a incluir en la oferta de empleo público correspondiente al año en que se produce su nombramiento o si no fuera posible en el siguiente, las plazas de interinidad más numerosas (las de interinidad por vacante). Este precepto ha sido incumplido sistemáticamente por las AA.PP. pues no había ninguna consecuencia, pero la Jurisprudencia más reciente (STS de 29 de octubre de 2010), anuló el Decreto que aprobaba la oferta de empleo público del Gobierno de Aragón para el año 2007, por no incluirse en la misma las plazas vacantes cubiertas por interinos. (Parada & Fuentetaja, 2013, págs. 136-139)

Es *personal laboral* el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las AA.PP. En función de la duración del contrato, éste podrá ser por tiempo indefinido o temporal. Nada dice el EBEB de qué puestos son los que deben ser cubiertos por este tipo de personal, remitiendo a las futuras leyes de Función Pública el establecimiento de los criterios para su determinación. Sin embargo, el EBEP ha dejado en vigor el art.15.1.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que determina los puestos que puede desempeñar el personal laboral, incluido el personal con contrato de alta dirección por lo que, según el art. 7 del EBEP, el cual establece el sistema de fuentes aplicable al personal laboral, este artículo es, en la actualidad, plenamente aplicable. Según este sistema de fuentes, al personal laboral se les aplicará primero los preceptos del EBEP que le sean de aplicación, segundo la legislación laboral y tercero los convenios colectivos correspondientes. (Parada & Fuentetaja, 2013, pág. 140)

Es *personal eventual* el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de asesoramiento o confianza, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para tal fin. Su nombramiento y cese serán libres y se producirá, en todo caso, cuando cese la autoridad que lo nombró. A estos funcionarios les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera. Su regulación se remite a las leyes que se dicten en desarrollo del EBEB, las cuáles determinarán el número máximo de este personal con el que podrá contar cada organismo. Su número y retribuciones serán públicas.

De toda esta enumeración de empleados públicos que hace el EBEP, a efectos de régimen jurídico se diferencia entre personal funcionario, laboral y eventual, pudiendo además diferenciarse entre otros tipos de personal en función de la naturaleza temporal de su relación (personal laboral fijo o temporal, funcionarios de carrera o interinos, etc.)

Además, el art.13 del EBEB introduce una nueva clase de trabajador, que no de empleado público, el personal directivo profesional, el cual tiene un régimen jurídico específico, por ejemplo no tienen reconocido el derecho de negociación colectiva. Su régimen jurídico aún no ha sido desarrollado por normativa de FP posterior al EBEB, ya que éste lo regula como una posibilidad no como una obligación. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral, estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

1.1.3. Régimen jurídico de los empleados públicos y Principios Constitucionales Comunes

A partir del EBEB, se establecen en un solo texto las bases del régimen estatutario de los funcionarios, se decide cuáles son las normas aplicables al personal laboral y se incluyen una regulación común a los dos colectivos. A veces el Estatuto se refiere a empleados públicos en general, englobando así a funcionarios y laborales (p. ejemplo. cuando regula el código de conducta o el régimen de acceso al empleo público), otras veces se refiere sólo a funcionarios (art. 16 y 17), y en ocasiones establece reglas exclusivas para personal laboral (art. 7). Con el

El reconocimiento de los derechos colectivos en el empleo público

EBEP se ha producido una creciente aproximación de las condiciones de empleo que afectan a personal laboral y a funcionarios. Incluso en la exposición de motivos se subraya que, a pesar de que la relación de empleo público está sujeta a ciertas especificidades, algunos principios como el de mérito y capacidad o el régimen de incompatibilidades ya son comunes al régimen funcionarial y al laboral, por lo que cada vez es menor la diferencia entre ambos regímenes.

- Principios Constitucionales Comunes al personal funcionario y laboral

Hay ciertos principios constitucionales específicos del funcionariado consustanciales a su relación estatutaria que resultan igualmente aplicables al personal laboral, por cuanto su fundamento reside en la peculiaridad del empleador (el cual tiene una posición de supremacía frente al empleado) y no en la naturaleza jurídica del empleado. (Cruz Villalón, 2012, págs. 20-24) Estos principios son: **Derecho de acceso en condiciones de igualdad**, conforme a los criterios de mérito y capacidad (art. 103 CE). **Principio de igualdad en la aplicación de la ley** así como prohibición de trato discriminatorio (art.14 CE) .Esto supone que no se puede dotar de condiciones distintas de trabajo a empleados públicos que realicen trabajos similares y presten sus servicios a una misma Administración porque existan convenios o acuerdos con condiciones de trabajo distintas. Este principio supone una limitación para la Administración en cuanto a su margen de negociación. **Principio de legalidad**. La actuación de la Administración, en cuanto que poder público, también está sometida al principio de legalidad de la actuación administrativa tal como se recoge en los arts. 9.1., 9.3 y 106 CE, que debe realizarse con sometimiento pleno a la ley y al derecho (art. 103.1). Ejemplo de ello es también el art. 134 CE, que establece el **principio de legalidad presupuestaria** al exigir que los Presupuestos Generales del Estado incluyan “la totalidad de gastos e ingresos del sector público estatal”, regla que en paralelo se aplica a los Estatutos de Autonomía de las CC.AA. y a la Administración Local. Por tanto, se puede hablar de un régimen singular de todos los empleados públicos, incluido el personal laboral, frente a los trabajadores del sector privado, en cuanto que sus condiciones de empleo vienen condicionadas por una serie de principios constitucionales a los que las AA.PP. se deben de sujetar en el ejercicio de sus funciones.

1.2 Concepto de derechos colectivos.

Según Parada & Fuentetaja, “El concepto de los derechos colectivos ha servido en el derecho del trabajo para distinguir determinados derechos de los derechos individuales,(...) derechos que al trabajador le corresponden no como parte de un contrato con el empresario sino como miembro del grupo, ya sea el constituido por los trabajadores de la empresa, ya el más amplio de los pertenecientes a un mismo sector o ramo de actividad (HUECK-NIPPERDEY).Igualmente, esta distinción entre derechos individuales y colectivos es aplicable a los funcionarios”. (Parada & Fuentetaja, 2013, pág. 337)

1.2.2 Regulación actual

El EBEP ha recogido en su articulado el conjunto de deberes y derechos a los que se refiere el art. 103.3 CE “*la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos....*”, definiéndolos como conjunto de derechos y obligaciones propio que se proyecta para todas las clases de personal que hay dentro del empleo público, si bien las obligaciones son comunes para todos ellos, el alcance de los derechos depende del tipo de empleado público.

Dentro de los derechos reconocidos, están aquellos de carácter individual pero que se ejercen colectivamente y que se refieren a mecanismos de participación y defensa de sus intereses comunes, en concreto, según el art. 15 EBEP: el derecho a la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo, al ejercicio de la huelga, al planteamiento de conflictos colectivos y al derecho de reunión. El reconocimiento de estos derechos colectivos es más limitado para los empleados públicos que para el común de los trabajadores ya que las funciones que llevan a cabo les vincula con el ejercicio del poder público. En el siguiente capítulo, se desarrollan en profundidad cada uno de estos derechos.

CAPÍTULO 2 - Los derechos colectivos de los empleados públicos

2.1 El derecho de libertad sindical.

2.1.1 La regulación de la libertad sindical como derecho fundamental.

El artículo 28.1 de la CE regula la libertad sindical como derecho fundamental y goza de una protección fuerte al estar ubicado en la sección 1ª del Capítulo II (Derechos y Libertades) del Título I (de los Derechos y deberes fundamentales) de la CE, que es la que se dedica específicamente al tema de “los derechos fundamentales y las libertades públicas”.

Para determinar su verdadero alcance, su interpretación se debe de realizar teniendo en cuenta, al menos, las siguientes normas: primero: otros artículos de la CE: el art. 7 de la CE, el cuál declara que “*los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios*” y con su art. 37 que trata la negociación colectiva laboral y el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. En segundo lugar, atendiendo a los Tratados Internacionales ratificados por España, dado que según el art. 10.2 CE “*las normas relativas a derechos fundamentales y libertades públicas que la Constitución reconoce, se interpretarán de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España*”, habrá que tener en cuenta los convenios de la OIT números 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, el nº 98 sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva y el número 151, relativo a la protección del derecho a sindicación y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración, sin perjuicio de otros acuerdos de carácter internacional. En tercer lugar de acuerdo con la LOLS de 1985, cuya publicación tuvo por objetivo cumplir el imperativo desarrollo del art. 28.1 CE, mediante una Ley Orgánica, y de resolver, a la vez, dos cuestiones que la CE dejaba abiertas: el alcance subjetivo y objetivo de la libertad Sindical. En cuarto lugar con los preceptos de la LORAP que siguen vigentes y en quinto lugar con el EBEP que, que en su Título III, capítulo IV, desarrolla su contenido para el personal funcionario y también para el personal laboral (en los preceptos que le sean de aplicación, remitiéndoles al ET para el resto) (Carril Vázquez)

2.1.2. Titularidad y contenido.

El desarrollo de este derecho ha sido llevado a cabo para todos por trabajadores por la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, la cual en su artículo 1.1. establece: “*todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente...*” y en el 1.2 señala que “*a los efectos de esta ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos a una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de la Administración Pública. No obstante lo anterior, excluyó de su ámbito de aplicación a los funcionarios pertenecientes a las Fuerzas Armadas e Institutos Armados de carácter militar así como a los jueces, magistrados y fiscales y en el caso de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (art. 1.2) les remite a una normativa específica.*”

Destaca en primer lugar un colectivo amplio al que se le reconoce la titularidad de este derecho sin restricciones: todos aquellos trabajadores, en sentido amplio, lo sean o no de las AA.PP., en cuyo caso se encuentra el personal laboral y funcionario de las AAPP, aunque respecto a este último, la LORAP y el EBEP, regulan algunas peculiaridades como son unos específicos órganos de representación distintos a los comités de empresa, unos procedimientos de negociación regulados por ley y un derecho de huelga condicionado por la falta de regulación específica para este colectivo. Un segundo colectivo, con limitaciones, sería el personal civil no funcionario que presta servicios en establecimientos militares, cuya actividad sindical se ve limitada al tener prohibido ejercerla en el interior de los establecimientos militares, y también los cuerpos de policía nacional, local y autonómica, cuyas peculiaridades son reguladas por la Ley Orgánica 2/1986. Un tercer colectivo, que queda exceptuado de este derecho y por tanto no son titulares del mismo, son los miembros de las

Fuerzas Armadas y de los Institutos de carácter militar a los que su normativa específica les prohíbe el derecho de sindicación y de huelga, así como los jueces, magistrados y fiscales. Todas estas peculiaridades se verán más a fondo en el capítulo 3 de este trabajo.

- El contenido del derecho a libertad sindical:

A pesar de que se pueda pensar que el art. 28.1 CE restringe la libertad sindical a aspectos meramente organizativos o asociativos, hay que señalar que su contenido comprende “no sólo el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse a su elección, sino también a que esos sindicatos puedan desempeñar el papel y funciones que a los mismos le reconoce el art. 7 CE, de manera que participen en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, a través de lo que se conocen como **derechos de actividad** y que constituyen el núcleo esencial de la actividad sindical: negociación colectiva, huelga e incoación de conflictos colectivos (STC 9/1988, de 25 de enero, FJ 2, párr. 2º). Pero también la libertad sindical presenta **un contenido adicional**, en cuanto que los sindicatos pueden ostentar facultades adicionales, atribuidas por otras Leyes inferiores a la CE. El legislador, en estos supuestos, dicta normas cuyo objetivo es la de crear medios para promover la actividad sindical, este es el caso de la LOLS que regula el derecho de las organizaciones sindicales a organizar sus actividades, a presentar candidaturas, a la representación institucional ante las AA.PP, o el de la Ley de Procedimiento Laboral, que permite actuar procesalmente a los sindicatos en la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios. El art. 2.2.d) de la LOLS establece que la actividad sindical, comprende entre otros el derecho a presentar candidaturas para elegir a los comités de empresa y los delegados de personal.

El derecho de representación viene regulado, para los funcionarios, en el Capítulo IV del Título III del EBEP, y es completado en lo relativo al procedimiento electoral general por la LORAP. Para el personal laboral se sigue aplicando el ET. La representación supone el derecho a elegir representantes y a constituir órganos unitarios a través de los cuáles se produzca un diálogo entre trabajadores y AA.PP. Para los funcionarios, los órganos de representación son los Delegados de Personal y Juntas de Personal y para el personal laboral Delegados de Personal y Comité de Empresa. De acuerdo con el art. 39.2 del EBEP, la representación de los funcionarios en aquellas unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50 corresponderá a los Delegados de Personal y si tiene más de 50 se eligen representantes a la Junta de Personal. El mandato de estos órganos es de 4 años, prorrogable en caso de no haberse convocado nuevas elecciones. La representación se ejerce a través de unidades electorales determinadas, mediante ley, por el Estado y las CC.AA. Como la CE no reconoce expresamente a los funcionarios el derecho a contar con órganos de representación unitaria, dicha facultad se definió en la ley ordinaria, ésta ley fue en su día la LORAP, hoy derogada, excepto algunos artículos, y sustituida por el EBEP quién establece que la representación de los funcionarios públicos es de carácter unitario.

El EBEP, en consonancia con su carácter de norma básica, y a diferencia de lo que ocurría con la LORAP, no determina cuáles son las unidades electorales. Por el contrario, su art. 34 remite su fijación al Estado y a las CC.AA. en virtud de sus competencias legislativas. Nada dice de las Administraciones Locales, aunque a pesar del silencio legal, está claro, que deberán ser tenidas en cuenta. Este mismo artículo establece la posibilidad de que los órganos de gobierno de las AA.PP, previo acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas, modifiquen o fijen unidades electorales distintas con el fin de adecuarlas mejor a determinadas estructuras administrativas o ámbitos de negociación. En el ámbito de la AGE, el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, ha regulado las unidades electorales, tanto para personal laboral como para funcionarios y ha establecido el número de Juntas de Personal que se constituirán en su ámbito de aplicación. En cuanto a los representantes de los funcionarios, sus funciones están recogidas en el art. 40 del EBEP y, a diferencia de lo regulado para los representantes unitarios laborales (ET, LPL y RDLRT), no tienen atribuidas facultades reivindicativas, por lo que en principio, tales representantes no son titulares de los derechos sindicales básicos.: derecho a la

El reconocimiento de los derechos colectivos en el empleo público

negociación colectiva, convocatoria de una huelga o promoción de conflictos colectivos en vía administrativa o judicial.

2.1.3. Su tutela

Los sujetos titulares del derecho de libertad sindical que consideren lesionados ese derecho por actos del empresario, asociaciones profesionales, de las AA.PP. o de cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, pueden recabar su tutela por las vías judicial y administrativa legalmente previstas. La tutela judicial ofrece las siguientes vías:

La tutela judicial: ante los Tribunales según lo dispuesto en el art. 53 CE (ver el punto 2.6 de este tema).

La tutela administrativa: a través de la tipificación de los actos lesivos de la actividad sindical como infracciones administrativas laborales con la consiguiente imposición de sanciones, a propuesta siempre de la Inspección de Trabajo y que vienen recogidas en el RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. Dicho texto clasifica las faltas en graves y muy graves.

2.2 El derecho a la negociación colectiva del personal laboral y funcionario.

Antes de entrar en el análisis del reconocimiento constitucional de este derecho, conviene aclarar que toda la regulación existente sobre la misma difiere en función de la clase de personal del que estemos hablando: personal laboral o personal funcionario.

- Personal Laboral y reconocimiento constitucional de los derechos de negociación colectiva:

Estos trabajadores tienen reconocido el derecho a la negociación colectiva en el art. 37 de la CE: *“La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*. Los términos utilizados “trabajadores”, “empresarios” parece que son totalmente aplicables al personal laboral de la Administración Pública al ser éstos trabajadores con contrato de trabajo. Este derecho de negociación colectiva reconocido en el art.37 deriva del art. 28.1 CE, en cuanto contenido esencial del derecho de libertad sindical y ha sido desarrollado, para este personal, en el art. 82 y siguientes del ET y más recientemente el Estatuto Básico del Empleado público (EBEP). En la actualidad tanto la doctrina como la jurisprudencia no tienen ninguna duda sobre la aplicabilidad de este derecho al personal laboral.

- Personal Funcionario y reconocimiento constitucional de los derechos de negociación colectiva:

La primera cuestión que debe resolverse es si el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios tiene origen constitucional o sólo reconocimiento legal. A este respecto, el Tribunal Constitucional, en un primer momento, señaló que *“la Constitución no reconoce a los funcionarios públicos el derecho a la negociación colectiva de sus condiciones de empleo (STC 57/1982, de 27 de julio), por no encontrar fundamento ni en el art. 28.1 CE ni, menos aún en el art. 37.1 CE, basándose en la diferenciación del contenido de la libertad sindical laboral y funcional”*. Aunque esta afirmación no suponía la prohibición, por inconstitucional, de reconocer el derecho a través de la legislación ordinaria, sí dejó claro que existía una sustancial diferencia con respecto a la negociación colectiva laboral reconocida constitucionalmente, puesto que *“del derecho de sindicación de los funcionarios públicos no deriva como consecuencia necesaria la negociación colectiva, y menos aún con efectos vinculantes, porque no existe un racional nexo causal que conduzca con exclusividad a aquellas consecuencias, al no ser obligado en lógica y en derecho que de la agrupación de los funcionarios en defensa de sus intereses derive, como única solución, en celebrar un convenio obligatorio haciendo perder a la Administración la supremacía con graves consecuencias”* (STC 57/1982, de 27 de julio, Fj.9).

Estas afirmaciones del TC supusieron la negación de equiparar a trabajadores y funcionarios, el no reconocimiento constitucional a los funcionarios públicos del derecho a negociar sus condiciones de empleo, ni la fuerza vinculante de los convenios, sin perjuicio de la regulación por parte del legislador ordinario de esta materia.

Esta Sentencia fue objeto de duras críticas por la mayoría de la doctrina laboralista (Rivero Lamas, Val Tena, Alfonso Mellado y Sala Franco). La doctrina mayoritaria (Rivero Lamas, pág. 202) defiende que es posible trasladar los mismos argumentos que el TC ha elaborado para el ámbito laboral al ámbito de la función pública y así defienden que el art. 28.1 de la CE consagra para los funcionarios públicos el derecho fundamental a la libertad sindical, como a todos los demás trabajadores, con la única distinción relativa al ejercicio del derecho por cuanto podrá sujetarse a peculiaridades, sin que este último término deba identificarse con limitaciones salvo para los colectivos reseñados expresamente.

Los problemas de esta interpretación, fueron superados casi en su totalidad con la ratificación por España, en 1984, del Convenio 151 OIT y la promulgación de algunas leyes como la Ley 30/1984, de 2 de agosto, primera ley dónde se introducen preceptos relativos a la negociación y participación de los empleados públicos, haciendo ya una previsión de negociación sindical o la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local que preceptúa la participación de los funcionarios locales a través de organizaciones sindicales. De la misma época es también la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical que como explica Carlos Herrera Ortiz introduce por primera vez en una ley el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en las AA.PP., articulando igualmente la regulación de unos órganos de representación específicos para los funcionarios, aunque lo más importante es el tratamiento de trabajadores que la ley dio tanto a los sujetos de una relación de carácter administrativo como al personal estatutario. (Herrera Ortiz).

El TC en varias sentencias de esa misma época, aclara el alcance y delimita el contenido del derecho de sindicación y negociación colectiva en la Función Pública: "forma parte del contenido esencial de la libertad, el derecho de los sindicatos a participar en la determinación de las condiciones de trabajo, cuyo instrumento básico, según se desprende de la CE y de los Convenios Internacionales, es la negociación colectiva" (STC 73/1984 de 27 de junio), añadiendo la Sentencia 98/1985, de 29 de junio, que las particularidades del derecho de sindicación de los funcionarios públicos previstas en los artículos 28.1 y 103.3 CE, habilitan al legislador para hacer concreciones más o menos restrictivas en materia de participación de los funcionarios en la determinación de sus condiciones laborales.

Pero la ley que más contribuyó a superar esos problemas de interpretación fue sobre todo la Ley 9/1987, de 12 de junio, sobre órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación al servicio de las AA.PP., modificada al respecto por la Ley 7/1990 sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pues ésta supuso el reconocimiento legal a la negociación funcional y su modificación contribuyó a dar mayor virtualidad y eficacia a dicho reconocimiento legal. A partir del reconocimiento legal de este derecho, se puede decir que el TC entra en una línea jurisprudencial distinta, entiende que el derecho de negociación colectiva de los funcionarios es exclusivamente legal por lo que solamente está reconocido en los términos en que la ley ordinaria lo configura, si bien una vez reconocido, debe ser considerado como contenido adicional del derecho de libertad sindical de los funcionarios públicos. (Alfonso Mellado C. L., 2007, pág. 57).

Además, no cabe olvidar que la conexión entre la libertad sindical o acción sindical y la negociación colectiva no sólo nace de nuestra Constitución, sino también de los Convenios Internacionales ratificados por España. La ratificación de España de sus Convenios Internacionales significa que éstos son normas supra legales, por encima incluso, de las leyes

laborales ordinarias según dispones el art. 96 CE y que conforme al art. 10.2 CE “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”. En relación con los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, hay que tener en cuenta los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo. Dicha Organización ha elaborado varios convenios regulando el tema de la negociación colectiva. Además de los dos clásicos 87 y 98 relativos a la libertad sindical y negociación colectiva, ambos ratificados por España, más recientemente ha dictado:

El Convenio 151 de 27 de junio de 1978, ratificado por España en 1984, obliga a los Estados adheridos a adoptar las medidas dirigidas a estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación colectiva entre las AA.PP. competentes y la representación de los empleados públicos, referentes a las condiciones de empleo o de cualquiera otros métodos que permita a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones. El Convenio 154, de 19 de junio de 1981, ratificado por España en 1985, apuesta por el fomento de la negociación colectiva.

También el art. 31 del EBEP señala que los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las AA.PP. tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

- **Representación y Participación:**

El derecho de negociación colectiva, se articula a partir de la representación sindical y se reconoce como el derecho a negociar las condiciones de trabajo de los empleados públicos y al tratarse de una negociación que afecta a un poder público, la Ley la somete a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe, publicidad y transparencia.

La negociación colectiva de los funcionarios públicos se caracteriza por realizarse a través de las diferentes mesas de negociación, de creación legal en unos casos, y convencional en otros, cuya composición está atribuida en exclusiva a los sindicatos que hayan obtenido una determinada representatividad de conformidad con lo previsto en los artículos 33, 34 y 36 del EBEP y 6.2, 7.1 y 7.2 de la LOLS. De acuerdo con los criterios establecidos en las normas citadas, tendrán la condición de **sindicatos más representativos** a nivel estatal los que hubieran obtenido el 10 por 100 o más de los delegados de personal, miembros de comités de empresa o de los correspondientes órganos de representación de las Administraciones Públicas. Igualmente, están legitimados para formar parte de las citadas mesas de negociación los sindicatos que a nivel de una Comunidad Autónoma hayan obtenido una especial audiencia cifrada en la obtención de al menos un 15 por 100 de los delegados de personal, miembros de comités de empresa o de los correspondientes órganos de representación de las Administraciones Públicas. Junto a estos sindicatos la ley confiere legitimación para negociar en las mesas a los sindicatos suficientemente representativos, es decir aquellos que han obtenido un 10 por 100 o más de representantes en el ámbito funcional y territorial concreto al que se extienda la negociación.

Por **participación institucional**, a efectos de esta ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

2.2.1 Principios a los que está sujeta la negociación.

“El art. 33 del EBEP establece los principios básicos a los que se sujeta la negociación funcional: legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe, publicidad y transparencia. Por el contrario, en la legislación laboral no hay una declaración sistemática similar referida a la negociación colectiva, sin embargo, varios de estos principios están

reflejados en las normas laborales” (Alfonso Mellado C. , 2009, pág. 42). El principio de *legalidad* se reconoce en el art. 85.1 ET cuando señala como límite al contenido de los convenios laborales el respeto a las leyes, el de *buena fe negocial* en el art. 89.1 ET y el de *publicidad* aparece regulado implícitamente en el art. 90 ET al establecer las condiciones de registro y publicación de los convenios. Otros principios, como el de *transparencia*, es consustancial a la actuación administrativa, e incluso el principio de *cobertura presupuestaria*, pues las limitaciones de crecimiento salarial, vía Presupuestos Generales del Estado, son de obligado cumplimiento, también para la negociación colectiva laboral, tal como ha reconocido el TC y el TS (p.ej. STC 96/1990, de 24 de mayo), y se confirma en el art. 27 del EBEP.

La sentencia 96/1990 del TC justifica “la existencia de un régimen salarial y negocial diferente entre los trabajadores del sector público y del sector privado”, justificación que “radica en los diferentes rasgos diferenciadores que existen entre la Administración o una empresa pública, frente a las empresas privadas, circunstancia, que en este caso, permite modular el derecho a la negociación colectiva típico de la empresa privada y someter a los trabajadores a una superior presión de los intereses de los servicios generales a los que sirve la política económica”, pues “ la existencia real de ese régimen diferenciado, como consecuencia de la Ley de Presupuestos, no vulnera el principio de igualdad al recaer sobre situaciones que en sí no son idénticas”.

El único principio de negociación funcional que no se aplica a la negociación colectiva del personal laboral es el de obligatoriedad, pues según el art. 85.1 ET las materias a negociar se determinan libremente por las partes. Sin embargo, en el ámbito funcional, la Administración está obligada a negociar ciertas materias (art. 37 EBEP). También la redacción del art. 33.1 del EBEP hace pensar en la obligatoriedad de negociar de las AA.PP, “lo que permite hablar de que despliega una eficacia negativa o excluyente, en cuanto permite la nulidad de cualquier acto administrativo o decisión, que debiéndose haber sujetado a negociación, se hubiera aprobado omitiendo ese proceso” (Alfonso Mellado C. L., Libertad Sindical y negociación colectiva en el empleo público, 2011, pág. 16). La jurisprudencia ha reiterado que la Administración debe de llevar a cabo esa negociación siempre dentro del ámbito competencial que le es propio y sólo se admitirá como tal cuando se realice por los cauces legales, es decir por la Mesa correspondiente y con carácter previo y suficiente antelación a la adopción de cualquier disposición cuyo contenido deba someterse a negociación, sin que se entienda cumplimentada la obligación por una negociación en un ámbito distinto a la Mesa (STSJ Comunidad Valenciana 15-7-05, Rec.986/2003, JUR 206968), o realizada “a posteriori” o con una antelación tan escasa que la impida en la práctica y la convierta en algo meramente formal y sin sentido real (STSJ Castilla-La Mancha 14-02-2005, Rec. 109/2001, JUR 91825).

Si se tiene en cuenta todo lo anterior, habrá que convenir que no es posible un procedimiento que deje sin efecto lo pactado, suspendiendo su aplicación o introduciendo modificaciones sin haberlo negociado previamente, pues se estaría defraudando la obligación de negociar y se estaría actuando en contra del principio de buena fe negocial. Sin embargo, el art. 38.10 EBEP permite, en el caso de los funcionarios, que los órganos de gobierno de las AA.PP puedan suspender o modificar lo pactado” excepcionalmente y por causa grave de interés público, derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas”. Para el personal laboral, a la fecha de aprobación del EBEP no se reguló esta posibilidad, pero en una de las últimas reformas laborales, RDL 20/2012, se ha introducido esta misma posibilidad para el personal laboral, incluyendo un nuevo punto en la redacción del art. 32 del EBEP.

Un ejemplo de modificación de lo pactado por parte del Gobierno ha sido la reducción de las retribuciones de todos los empleados públicos, aprobado por el RDL 8/2010, de 20 de mayo.

2.2.2 La estructura de la negociación

El art. 33.1 EBEP establece que la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos “se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales” y se articula a través de las Mesas de Negociación a las que da cierto carácter de permanencia. Frente a la libertad que gozan las partes en la negociación colectiva laboral, los funcionarios, y también el personal laboral cuando negocia conjuntamente, tienen su estructura negocial totalmente jerarquizada y ordenada de la siguiente manera:

1. *Mesa general de negociación de las administraciones públicas*, también llamada inter administraciones, tiene una representación unitaria y es el foro de encuentro entre la AGE, las CC.AA., las ciudades de Ceuta y Melilla y las Administraciones Locales (a través de la Federación Española de Municipios y Provincias). En ese ámbito se podrá negociar todas las materias comunes al conjunto de los empleados públicos de todas las administraciones públicas españolas susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica (art. 36.3 EBEP).
2. *Mesa general de negociación*: se creará una en el ámbito de la AGE así como en cada una de las CC.AA, ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales (art. 34.1). Por primera vez se reconoce, dentro de estas mesas, la legitimación negocial a las asociaciones de municipios así como a las entidades locales de ámbito supramunicipal. Esta mesa entiende de las materias y condiciones de trabajo del personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública. Son estas mesas las que tienen la competencia para crear mesas sectoriales en atención a las condiciones específicas de trabajo de funcionarios en algún sector en concreto

En el seno de la Mesa General de la AGE (en adelante MGNAGE), se ha llegado a un Acuerdo Administración-Sindicatos, de fecha 20 de mayo de 2008, por el que se procede a la ordenación de la negociación colectiva en la AGE (figura en este trabajo como ANEXO I). El objeto de este acuerdo es desarrollar su estructura, de manera que sirva para racionalizar la existente en los ámbitos centralizados y descentralizados y hacerla más sencilla y transparente. Esta nueva estructura, según su propia exposición de motivos, pretende ser especialmente respetuosa con las especificidades y particularidades que puedan concurrir en cada ámbito concreto. Dada la importancia de la materia, este Acuerdo recoge unos criterios inspiradores, que en opinión de las partes, deben enmarcar el correcto desarrollo de la negociación y también unos principios de coordinación entre los diferentes ámbitos de negociación. En su punto II se establecen las materias que pueden ser objeto de negociación y en el punto III se establece una lista de Comisiones Técnicas, permitiendo que por acuerdo de la Mesa se puedan crear otras nuevas.

También en el seno de la MGNAGE, y para su ámbito de aplicación, el 29 de octubre de 2012, se ha llegado a un nuevo acuerdo con los sindicatos sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación (se ha incorporado a este trabajo como ANEXO II) cuyos puntos más importantes son los siguientes:

El Acuerdo establece, en primer lugar, el número de miembros que deben componer las Mesas Generales de Negociación previstas en el EBEP, las Mesas Delegadas de la Mesa General, de las Comisión Paritaria del III Convenio Único del personal laboral (CIVEA) y de las Subcomisiones Delegadas dependientes de ella. En segundo lugar, se define lo que se considera centro de trabajo a los efectos de lo establecido en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y que será de aplicación también para desarrollar la acción preventiva prevista en la Ley 31/1995, de Riesgos Laborales. Y por último se dota a los Sindicatos de una serie de recursos consistentes en dispensas al trabajo, que se han ordenado en los siguientes ámbitos: negociación colectiva, participación institucional y bolsas de créditos horarios correspondientes a los delegados de las secciones sindicales. La asignación de

estos recursos se ha hecho en función de la presencia de las organizaciones sindicales en las mesas y a los niveles de representación alcanzados por cada una de ellas en los distintos ámbitos de negociación. Es novedad, también, la creación de un procedimiento y un órgano administrativo que centralice y registre todos los créditos horarios, así como la designación de delegados y la creación de las secciones sindicales. Este acuerdo confiere, exclusivamente, a las Mesas Generales de Negociación, la posibilidad de establecer nuevos acuerdos sobre esta materia.

3. Mesas de negociación conjunta de funcionarios y laborales de cada Administración (art. 36.3 EBEP). En su ámbito se negociarán todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral. Podría pensarse que ello solo afecta, pues, a algunas materias muy concretas en las que la regulación es casi coincidente, como por ejemplo los temas de salud laboral, formación continua, incremento de las retribuciones así como las cuestiones generales (no sus aspectos más concretos que están excluidos de la negociación) de las siguientes materias: planificación de recursos humanos, sistemas de clasificación, evaluación del desempeño y ofertas de empleo público y las condiciones de acceso al mismo. Sin embargo, la negociación conjunta no debería restringirse a esas materias, pues “aunque las regulaciones legales de origen no sean exactamente coincidentes, en la medida que ambas sean susceptibles de negociación, nada impide que se negocie en conjunto. Claro es, que el resultado deberá respetar, en su caso, los mínimos fijados en cada regulación diferenciada, pero siempre que lo haga cabrá que una materia, que en origen contaba con regulación normativa diferente, quede regulada negocialmente de forma conjunta. Así podría extenderse, sin dificultad a prácticamente la totalidad de cuestiones relativas a las condiciones de trabajo: retribuciones complementarias, tiempo de trabajo, conciliación, sistemas de protección social etc. (Alfonso Mellado C. L., Libertad Sindical y negociación colectiva en el empleo público, 2011).

- Estructura de la negociación colectiva laboral:

De conformidad con el art. 32 EBEP “la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral, se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación”. Por lo tanto todas aquellas materias que según el EBEP no son susceptibles de negociación conjunta con el personal funcionario, se adaptarán al proceso de negociación específicamente laboral contemplado en los arts. 82 y siguientes del ET, según el cual corresponde a las Comisiones Negociadoras negociar. En estas mesas laborales de negociación, las partes legitimadas tienen plena libertad para elegir el ámbito de negociación y su estructura no tiene por qué adaptarse a la diseñada por el legislador en los art. 34 y siguientes del EBEP, luego según lo expuesto sería posible que en una misma Administración existieran 3 mesas distintas de negociación: la funcional, la laboral y la conjunta.

El resultado de esta negociación será un Convenio colectivo, bien de empresa, en cuyo caso será fácil determinar las partes legitimadas siguiendo las reglas establecidas en el art.87 ET (único caso en que negociarán los delegados de personal y el comité de empresa), o bien a nivel supra empresarial, cuando afecte a varias AA.PP. En este caso las reglas de legitimación no están muy claras ni por la parte empresarial ni por la parte sindical. El problema viene dado porque el art. 87.3 ET sólo otorga legitimación negocial a las asociaciones empresariales y conforme a la opinión más generalizada, la Administración no puede afiliarse a éstas. La jurisprudencia ha mantenido posturas diferentes respecto a este tema, aunque la postura mayoritaria parte de la premisa de que el grupo o conjunto de las AA.PP. coordinadas por una dirección unitaria constituye una unidad de negociación peculiar, que no se puede reducir totalmente, sin forzar los conceptos, ni al “convenio de empresa o de ámbito inferior” ni tampoco al “convenio colectivo de ámbito sectorial”, ahora bien, como se señala en el voto

particular de la SSTs de 30-4-1996, que concede las reglas de legitimación del art. 87.2 ET, convenio sectorial, para los representantes sindicales y las del art. 87.1 ET, convenio de empresa, para la representación empresarial, *“no parece una técnica hermenéutica adecuada para la cobertura de una laguna legal la de entresacar reglas establecidas para el convenio de empresa o para el convenio sectorial, a conveniencia, inventando sin necesidad un régimen jurídico ex novo”*.

Finalmente, cabe destacar otras estructuras de negociación, como son los Foros de Diálogo Social de las AA.PP., en cuyo seno se han alcanzado Acuerdos como el “Acuerdo para la función pública en el marco del Diálogo Social 2010-2012”.

2.2.3 El ámbito objetivo de la negociación

En cuanto a las materias objeto de negociación, el artículo 37 del EBEP establece, entre otras, las siguientes: la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las AA.PP. que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas, las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y evaluación del desempeño, los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna, las propuestas sobre derechos sindicales y de participación, o las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales, además de las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los **criterios generales** sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos. Entre estas materias negociables se encuentran casi todas las que afectan a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Respecto al término utilizado de “criterios generales” hay que decir que será muy importante la interpretación que se haga frente al término de “regulación y determinación concreta”. En opinión de Carlos L Alfonso Mellado,

“debería optarse por una interpretación que favoreciese la amplitud de contenido de la negociación colectiva, entendiendo que su ámbito natural es, precisamente, el de lo colectivo y que por tanto, en general, cuando la norma se refiere a criterios generales, se está refiriendo a los aspectos colectivos de todas esas materias, sobre los que existiría obligación de negociación, excluyendo de negociación el ámbito de lo individual, esto es, la repercusión concreta e individualizada de aquellos aspectos colectivos”. Si por el contrario se tendiese a reducir mucho lo que se entiende por “criterios generales” se estaría introduciendo una seria restricción sobre las materias negociables y éste es, ciertamente, un riesgo que se corre si se toma en consideración la interpretación tan restrictiva que la jurisdicción contenciosa-administrativa ha hecho tradicionalmente del derecho de negociación colectiva de los funcionarios. Por ello, para Mellado, “sería bueno que la generalidad de estos órganos judiciales abandonasen ya cualquier reticencia hacia la negociación colectiva y asumiesen, en plenitud, que es un derecho de los funcionarios públicos y que es obligatorio para las AA.PP. por voluntad legal, elementos que, sin duda, deberían orientar sus resoluciones”. (Alfonso Mellado C. L., 2007, pág. 73).

Así mismo el art. 37.2 establece las materias que quedan excluidas de la obligatoriedad de negociación y que resultan aplicables tanto a la negociación funcionarial como a la laboral, pues, aunque su redacción no sea muy explícita, se trata de materias innegociables que por razón de orden público están reservadas a ley. Entre las materias excluidas de la negociación se encuentran las decisiones de las AA.PP. que afecten a sus potestades de organización, así como los poderes dirección y control propios de la relación jerárquica. Esta exclusión deriva del principio de jerarquía y del poder de auto organización, que el art. 103 CE reconoce a las AA.PP. En cualquier caso no debe hacerse una interpretación extensiva del concepto pues entre las materias negociables del art. 37.1 del EBEP, se encuentran manifestaciones de esas potestades de organización que si pueden ser objeto de negociación (posibilidad de negociar calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones etc.).

- La mayor o menor amplitud negocial dependiendo del tipo de trabajador o del tipo de administración.

En cuanto al contenido negocial funcional, el art. 37 del EBEP, recoge un listado de materias a negociar y declara, expresamente, de forma más sistemática que lo hacía el art. 32 de la LORAP, las materias excluidas de la obligación de negociar. Por el contrario, el art. 85 ET liberaliza mucho más el contenido de los Convenios, permitiendo introducir cualquier materia que las partes consideren razonable, dentro del respeto a las leyes, y no contempla un listado de materias excluidas de negociación. Podría parecer, pues que el contenido de la negociación laboral es más amplio pero en realidad no es así, pues el listado del art. 37 EBEP recoge, prácticamente, todas las materias sobre las que puede extenderse también la negociación del personal laboral. Incluso en cuanto a materias excluidas, cabe pensar que también rige esa exclusión en el ámbito laboral, bien porque algunas afectan a potestades de los órganos administrativos que no son negociables, bien porque otras afectan a terceros ajenos al proceso de negociación, bien porque en otras la exclusión se hace con carácter absoluto, por ejemplo: la negociación del personal directivo, art. 10.4 EBEP y de la relación laboral de alta dirección.

No obstante, “(...) sí que existe una impresión bastante generalizada de que el contenido de la negociación laboral tiene menos restricciones. La razón hay que buscarla en la diferente consideración de las normas legales que regulan el trabajo del personal funcionario frente a las que regulan el del personal laboral” (Alfonso Mellado C. , 2009, pág. 44). En efecto, en el ámbito laboral, el principio general que cabe establecer es que la norma reguladora, salvo que expresamente disponga lo contrario, es una norma de mínimos, lo que significa que no impiden la negociación de mejoras a partir de esa norma (art.3.3 ET). Por el contrario, la regulación de los funcionarios públicos se ha asociado tradicionalmente a un alto grado de imperatividad en las normas que la contemplan, así, éstas se consideran, en muchos casos, como normas imperativas absolutas y por tanto como no negociables. Sin embargo, según apunta Carlos L. Alfonso Mellado, tras el actual texto del EBEP, habría que hacer una reinterpretación de la imperatividad, por supuesto que seguirán existiendo materias que serán absolutamente imperativas o que otras quedarán sujetas a reserva de ley en su sentido más estricto, pero el principio general ha de asimilarse al laboral, pues lo contrario no respetaría la obligación de negociar la lista de materias que el propio EBEP establece. Sin esta reinterpretación acerca de la imperatividad, ciertamente, las posibilidades de negociación laboral seguirán siendo más amplias en algunas materias (Alfonso Mellado C. L., 2007, pág. 75). Ahora bien, y esto ya es una opinión mía, tras las últimas reformas laborales introducidas como consecuencia de la crisis económica, algunas normas que eran de mínimos para ambos colectivos de personal, como la regulación de la jornada laboral o los permisos, han pasado a ser imperativas o de máximos pues no se puede negociar su mejora lo que en la práctica supone un retroceso en el proceso de negociación colectiva de todos los empleados públicos. (Este asunto se verá con más en detalle al final de este tema).

La diferencia de contenido negocial según el tipo de Administración de que se trate viene establecida por la distribución de competencias entre las distintas AA.PP. (art. 37.1 EBEP). Cada Administración puede negociar, exclusivamente, en el ámbito de sus competencias, que son irrenunciables, y, sobre todo, en relación con sus funcionarios y con las de Administraciones de ámbito inferior en relación con las que tenga reconocida capacidad para regular condiciones básicas (el Estado en relación con todos los funcionarios, Disposición Final Primera y Segunda del EBEP.)

2.2.4 Instrumentos negociales: Convenios colectivos, Pactos y Acuerdos.

Para el personal laboral el instrumento de negociación será el convenio colectivo. Para este colectivo su derecho a la negociación colectiva se encuentra expresamente reconocido en el art 4.1 d) ET y desarrollado en su Título III bajo el título “De la negociación colectiva y de los

convenios colectivos”, y que garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral recogido en el art. 37.1 CE, dónde se reconoce la fuerza vinculante de los convenios. El convenio colectivo más importante en la Administración General del Estado es el III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado (se adjunta a este trabajo como Anexo III). Desde la LPGE del año 2011, se necesita informe favorable de los Ministerios de Economía y Hacienda y de Política Territorial y Administración Pública para proceder a modificar o determinar las condiciones retributivas del personal laboral y no funcionario al servicio de la AGE y sus OO.AA., las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social, las agencias estatales así como las restantes entidades públicas empresariales y el resto de los organismo y entes públicos. Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados en esta materia sin haber respetado el trámite anterior de informe o los que se hayan adoptado en contra de un informe desfavorable, así como los pactos que impliquen incrementos salariales para ejercicios futuros contrarios a los que determinen las futuras leyes de Presupuestos.

Para el personal funcionario, los frutos de la negociación colectiva son los Pactos y Acuerdos (art.38 del EBEP). En todo caso, cabe señalar que, de acuerdo a la estructura de negociación conjunta prevista en el EBEP, puede haber Pactos y Acuerdos que se aplican tanto al personal laboral como al personal funcionario.

2.2.4.1 Naturaleza jurídica y eficacia de los Pactos y Acuerdos

- Respecto a los pactos:

Los pactos se celebran, estrictamente, sobre materias cuya competencia corresponda al órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes. Deberán concretar las partes intervinientes, su vigencia y el ámbito territorial, material y funcional. También, y como consecuencia de su carácter normativo, deberán ser publicados en el BOE o diario oficial correspondiente. El límite de los pactos, en cuanto a su ámbito competencial, es que no podrán afectar a materias competencia de los órganos de gobierno del Estado, CC.AA ó Entidades Locales, pues ese terreno es precisamente el de los acuerdos, lo que nos lleva a la conclusión de que los pactos versarán sobre materias “menores” pues la mayor parte de la regulación de las condiciones de trabajo funcionariales están reservadas a los órganos de gobierno bien porque sean competencias propias o porque deban ser aprobadas mediante ley, en cuyo caso a ellos también compete la remisión del proyecto de ley al parlamento correspondiente.

En cuanto a su naturaleza jurídica, según (Alfonso Mellado C. L., 2007, pág. 60) “el elemento esencial que debe presidir cualquier interpretación al respecto es su remisión a un producto de la negociación colectiva”. Así pues, se puede decir que la naturaleza jurídica de los Pactos, si consideramos a estos contratos normativos, viene definida por cuatro características: la vinculación directa, la eficacia normativa, los efectos sobre terceros y la exclusión de la capacidad de reglamentación unilateral por parte de la Administración, por lo menos hasta que la negociación no fracase.

La eficacia de los Pactos: Los Pactos que hayan sido suscritos, respetando el ámbito competencial del órgano que los adopta, le vinculan directamente, generan derechos y obligaciones a todos aquellos sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación, en el que despliegan eficacia general “erga omnes” y obligatoria, por lo que participan de las características de las normas jurídicas, aunque tengan un origen pactado. Se puede decir, por tanto, que los Pactos son instrumentos claramente vinculantes, cuya duración dependerá de lo acordado por las partes, estableciendo el EBEP un régimen de prórroga dispositivo, porque, de no pactarse otra cosa, si no media denuncia, se prorrogarán por periodos anuales (art. 38.11 EBEP). En cuanto a la sucesión de pactos, se acuerda el principio de modernidad, según el cual un nuevo Pacto deroga al anterior en su totalidad, salvo que las partes mantengan

expresamente en vigor alguno de los artículos del pacto anterior (art. 38.13). Si bien el Pacto es plenamente vinculante, en la medida en que éste se desenvuelve en el ámbito de lo público, existe en su regulación (art. 38.10) una posibilidad excepcional de suspensión o modificación. Esta posibilidad, común para Pactos y Acuerdos, se inicia a propuesta de la Administración y en concreto, cuando una causa grave de interés público, derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, lo justifique a criterio de los órganos de gobierno de las AA.PP. Esta decisión de la Administración podrá ser recurrida judicialmente. (Alfonso Mellado C. L., 2007, págs. 61-62)

- Respecto a los Acuerdos:

Todo lo que se ha dicho anteriormente respecto a la naturaleza jurídica sobre los Pactos, se puede suscribir igualmente para los Acuerdos, sin embargo, para que tengan validez y eficacia necesitan del trámite de ratificación expresa por parte del órgano político con competencia para ello, cuyo titular no será, normalmente, quién haya negociado. Tanto los Pactos como los Acuerdos deben determinar las partes que los conciertan, su ámbito, personal, funcional, territorial y personal, la forma y plazo de preaviso y las condiciones de vigencia de los mismos. Por supuesto también rigen las reglas sobre prórroga, principio de modernidad y la posibilidad de suspensión o modificación excepcional de lo pactado.

Dentro de los Acuerdos, hay que distinguir dos tipos: en primer lugar: **aquellos que versan sobre materias que pueden ser decididas directamente por el órgano de gobierno que lo ratifica** y en segundo lugar, **aquellos que versan sobre materias reservadas a ley**.

En relación con la eficacia de los Acuerdos se debe distinguir varias situaciones:

1. Que hayan sido ratificados y afecten a materias que puedan ser decididos por los órganos de gobierno, en cuyo caso su contenido será de aplicación directa, sin perjuicio, de que sólo a los efectos formales, se requiera modificación o derogación de la normativa reglamentaria afectada por el contenido del.
2. Que el Acuerdo ratificado trate sobre materias sometidas a reserva de ley, en cuyo caso su aprobación corresponde a las Cortes Generales u órgano equivalente de las CC.AA. En este supuesto el Acuerdo carece de eficacia directa. No obstante en este supuesto, llamado legislación pre negociada, el órgano de gobierno al que le corresponda la iniciativa legislativa debe proceder a la elaboración, aprobación y remisión al Parlamento del correspondiente proyecto de ley que incorpore el contenido del acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado. A partir de esa obligación que parece clara, se hace más difícil determinar qué ocurre si se incumple o incluso si se remite directamente sin haberse negociado previamente. En este último caso habría que estar a lo que ya se ha expuesto aquí sobre la obligatoriedad de la negociación colectiva y que llevaría a la eficacia negativa de negociación colectiva y, además, para Alfonso MELLADO esta iniciativa legislativa así tramitada estaría viciada y podría ser controlable a través de la jurisdicción contencioso-administrativa.
3. Que no se ratifique la propuesta de Acuerdo o haya una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, en cuyo caso, se deberá reiniciar la renegociación en el plazo de un mes, si así lo solicita, al menos, la mayoría de una de las partes. (digital)“la negociación colectiva en el sector público”.

2.3 El derecho de huelga

2. 3.1. Regulación actual y ámbito de aplicación.

El personal laboral tiene reconocido constitucionalmente el derecho de huelga que se atribuye en el art. 28.2 CE a todos los trabajadores y se regula como derecho básico de éstos en el art. 4.1.e) del ET, resultándoles también de aplicación la regulación de la huelga contenida en el RDLRT de 4 de marzo de 1977, parcialmente vigente. Ahora bien en atención a las funciones

que estos empleados desarrollan, es posible que, en algunos casos, esta actividad se produzca en servicios esenciales para la comunidad. En este caso el reconocimiento del derecho de huelga perderá algo de intensidad en relación con el de otro tipo de trabajadores debido a la aplicación sistemática que de los servicios mínimos se viene haciendo en el sector público.

En cuanto al personal funcionario, la CE de 1978, rompiendo con una larga tradición de prohibiciones e incluso de sanciones penales, abordó la regulación de la libertad sindical y el derecho de huelga en su art. 28, pero en unos términos, que si bien permite reconocer a los funcionarios el derecho de sindicación, no regula de forma explícita, para ellos, el derecho de huelga. Así como el art. 28.1 CE reconoce "a todos el derecho a sindicarse libremente", el punto 2 del mismo artículo no reconoce a todos el derecho de huelga sino únicamente "a los trabajadores para la defensa de sus intereses" sin hacer ninguna referencia a los funcionarios. En definitiva, la CE no reconoce ni prohíbe el derecho de huelga a los funcionarios.

Así las cosas, el TC vino a declarar, en la STC 11/1981, de 8 de abril, que "*el eventual derecho de huelga de los funcionarios no está regulado y por consiguiente, tampoco está prohibido*", declaración a partir de la cual, la práctica administrativa y la jurisprudencia del TS (desde la STS de 22 de mayo de 1982), admitieron la existencia del derecho de huelga en la función pública. No obstante, esa falta de regulación supuso algún que otro problema como la imposibilidad de descontar a los funcionarios de sus haberes los días de huelga sin tener que abrir expediente disciplinario. La Disposición Adicional 12ª de la LMRFP, cuyo texto recoge hoy el art. 30.2 del EBEP, abordó este problema permitiendo el descuento de haberes sin que ello supusiera sanción disciplinaria para "los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga", por lo que de forma indirecta venía a reconocerlos el derecho de huelga. Tampoco el art. 28.2 CE dejó claro este derecho para los funcionarios. Por lo tanto, a día de hoy, seguimos sin regulación posterior a la Constitución del derecho huelga, quizás la exigencia de que se debe de hacer por ley Orgánica y la dificultad que presenta reconocer y deslindar el ejercicio de este derecho en algunos ámbitos del empleo público, hayan retrasado su creación. Esta falta de regulación, (Sánchez Morón, 2013) guarda relación, sin duda, con una mayor indefinición de este derecho dentro del derecho comparado y en los instrumentos internacionales. Todavía hoy algunos países democráticos no lo reconocen, como Alemania, o lo hacen con muchas limitaciones, mientras que el Convenio 151 de la OIT sólo hace genérica mención a los "conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo" art. 8.)

El derecho de huelga ha sido regulado, en el ámbito de las relaciones laborales, por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo. Esta norma preconstitucional estaba pensada para regular este derecho en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado (art. 1), no para los funcionarios públicos. De hecho dicha norma no se refiere en ningún momento a la huelga de funcionarios y se limita a considerar como reos de delito de sedición a "los funcionarios encargados de la prestación de todo género de servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad que, suspendiendo su actividad, ocasionen trastornos a los mismo o, de cualquier otra forma, alteren su regularidad. (Disp. Adic. 4ª del citado RD). Sin embargo, en la actualidad esta norma es aplicable también a los funcionarios, mientras no se dicte regulación específica, aunque con los límites establecidos en la STC, de 8 de abril de 1981. Esta sentencia ha declarado la inconstitucionalidad de alguna de las condiciones que el RD establecía para ejercitar el derecho de huelga, así como la facultad del Gobierno de suspender las huelgas, dejando en vigor la obligación de comunicar, con 10 días de antelación, a la autoridad laboral la celebración de la huelga, la fecha de inicio, los objetivos de la huelga y la composición del comité de huelga quién juega un papel muy importante en el planteamiento y posterior desarrollo del conflicto. Así entre sus funciones más importantes se encuentran las de realizar las gestiones necesarios con la Administración para solucionar el conflicto y la de garantizar la prestación de servicios mínimos.

En este momento, este derecho es regulado por el art. 15 del EBEP, el cuál reconoce el derecho de huelga, condicionado a garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, en coherencia con el matiz que en el mismo sentido establece el art, 28.2 CE. A partir de ahí, está claro el reconocimiento de este derecho a los funcionarios civiles, incluso para los que desarrollan su función en establecimientos militares, a los que les es aplicable por completo el EBEP, sin perjuicio del respeto a los servicios mínimos. Sin embargo, carecen de este derecho una serie de colectivos funcionariales que serán objeto de estudio en el siguiente capítulo de este trabajo.

2.3.2. La garantía de los servicios esenciales para la Comunidad.

En cualquier huelga de empleados públicos, es muy fácil que se considere que quedan afectados servicios esenciales de la comunidad, y que por tanto se entienda que la huelga no puede ser total en la medida que deben quedar a salvo los intereses de la comunidad (SAN 4-5-2005 Rec. 1/05). Sobre el concepto y determinación de los servicios esenciales hay mucha jurisprudencia constitucional, la cual puede resumirse como sigue: está claro, ante todo que la expresión *servicios esenciales* no equivale a la de *servicios públicos*, pues de lo contrario el derecho de huelga de los funcionarios quedaría indirectamente prohibido o sustancialmente menoscabado. Pero tampoco equivale a actividades determinadas, consideradas en bloque o en su conjunto, de las que derivan prestaciones vitales, sino que hace referencia a la protección de intereses ligados a la satisfacción de los derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionalmente protegidos (STS de 27 de diciembre de 2012, (Rec. 2912/2011); 9 de julio de 2012 (RC 4833/2011). Es decir, un servicio es esencial en la medida y con la intensidad con que lo exija la defensa de estos intereses, a la luz de las circunstancias concurrentes. En cuanto a su naturaleza, la jurisprudencia más reciente ha declarado que **la necesidad de garantizar los servicios esenciales de la comunidad opera como límite al derecho fundamental de huelga** (STS, Sala 3ª, Sección 7ª, de 27-12-2012 REC 2912/2011).

La determinación de los servicios esenciales así como la asignación de trabajadores a los mismos, puede hacerse por acuerdo de las partes y, en su defecto, por acuerdo de la autoridad laboral, esto es, por un órgano de clara naturaleza política, como subrayan las sentencias SSTC 296/2006, 310/2006 y 36/2007 entre otras). La autoridad competente deberá ponderar la extensión territorial y personal de la huelga, su duración y demás circunstancias concurrentes, de manera que se alcance una razonable proporción entre los sacrificios que se impongan a los huelguistas y los que sufran los usuarios de los servicios. La decisión que se adopte debe ser motivada y suficientemente justificada en relación a los elementos o criterios concretos cuya aplicación ha conducido a determinar el nivel de mantenimiento del servicio, también conocido como *servicios mínimos*, de manera que sean comprensibles para sus destinatarios y susceptibles de control judicial. Ahora, bien, el problema central no aparece en la calificación de un servicio como esencial, sino en la determinación "*a posteriori*", en cada huelga en concreto, del nivel de mantenimiento del servicio que deba establecerse, lo que generalmente se lleva a cabo a través de la aplicación de los servicios mínimos. (Sánchez Morón, 2013, pág. 261).

El problema más complejo se presenta por el exceso de fijación en los servicios mínimos y la falta de respuesta jurídica adecuada que en muchos casos existe frente a esa situación. El art. 10 del RDLRT establece que la fijación de esos servicios por la autoridad gubernativa se debe basar en la imparcialidad, pues en principio dicha autoridad es ajena a las partes del conflicto. Esto suele ser así en las huelgas del sector privado, para en la que en realidad se pensó la redacción del RDLRT y el art. 28.2 CE, pero si estamos ante una huelga de los empleados públicos convocada como elemento de presión frente a la Administración, la imparcialidad de la autoridad gubernativa, aunque jurídicamente subsista, en la realidad puede quedar muy cuestionada. Respecto al concepto de proporcionalidad, la más reciente jurisprudencia del

Tribunal Supremo (STS, Sala 3ª, sección 7ª, de 22 de diciembre de 2010 (RC 5520/2009)) ha manifestado lo siguiente:

“(…) la observancia de esa proporcionalidad significa mantener un equilibrio entre lo siguiente: de un lado, que los servicios mínimos queden limitados a aquéllos se presenten como razonablemente imprescindibles para la debida atención de las necesidades de interés general a cuya garantía están dirigidos tales servicios; y, de otro, que el contenido del derecho de huelga no quede vacío en su contenido esencial, cual es el de constituir un instrumento de presión reivindicativa cuya eficacia, a su vez, conlleva hacer socialmente visible el conflicto laboral a través de las incomodidades y disfunciones que produce la paralización de actividades inherentes a toda huelga” (FD 3º)

2.3.3. La tutela del derecho de huelga.

Según C.L. Alfonso Mellado:

La imparcialidad de la autoridad debería ser la primera garantía, pero cuando esta premisa no se cumple, encontrar un sistema de control externo, rápido y eficaz sobre esas decisiones que haya podido tomar la autoridad, se convierte en el elemento esencial para que el derecho de huelga de los empleados públicos, y no sólo de ellos, no quede seriamente lesionado en las situaciones que se comentan. “El propio Tribunal Constitucional, llamó la atención sobre la necesidad de que se estableciera un sistema de control judicial eficaz sobre las decisiones gubernativas en la materia. Este derecho debería ser previo e inmediato para garantizar no sólo el derecho de huelga, sino también la efectividad de las garantías que en su caso se consideraran adecuadas, sin que pueda entenderse que esas finalidades puedan ser cumplidas por un control judicial que, habitualmente, se produce mucho tiempo después de la huelga y que, en consecuencia, lleva a una decisión que carece de efecto práctico alguno sobre la huelga ya realizada o sus consecuencias. (Alfonso Mellado C. L., Libertad Sindical y negociación colectiva en el empleo público, 2011, pág. 30)

Mientras sigamos con la legislación actual en la materia, para conseguir una mayor efectividad de ese control judicial realizado como hemos visto a posteriori, esas decisiones deberían pasar, *primero, por utilizar, en grado suficiente las medidas cautelares*, al objeto de dejar sin efecto total, o parcialmente, de modo provisional las medidas acordadas. A juicio de C.L. ALFONSO, no debería existir en esta materia una interpretación restrictiva de las posibles medidas cautelares que permite los arts. 129 y siguientes de la Ley 29/1988, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, a cuyo efecto es bueno recordar que razones de urgencia pueden llevar a que las medidas cautelares se adopten, en un primer momento, incluso sin oír a la otra parte, sin perjuicio de convocar a la otra parte, en tres días, para decidir sobre el levantamiento, modificación o mantenimiento de la medida cautelar adoptada.

Una segunda medida podría ser que el Juez reconociera el derecho a indemnización en los casos en que se acredite que el exceso de las medidas gubernativas ha lesionado el derecho de huelga. Esta lesión producida es doble: se lesiona al sindicato convocante, que ve perjudicada la eficacia de la huelga, y también los derechos del trabajador, al que por exceso de los servicios mínimos impuestos por la autoridad, se le niega la posibilidad de secundar la huelga. En este último caso es el trabajador el que debe pedir su indemnización.

Una tercera vía, sería que las medidas establecidas por la autoridad para garantizar los servicios esenciales de la Comunidad, se ajusten a todo lo que legalmente parece imprescindible para que sea posible la limitación de un derecho fundamental, y que según la doctrina y la jurisprudencia pasaría por tener en consideración lo siguiente:

En primer lugar, que no necesariamente cualquier huelga en un servicio público obliga a garantizar servicios esenciales, ya que no todos los servicios en él prestados tienen que tener, en principio, dicha consideración. Así se ha reconocido por la jurisprudencia en numerosas ocasiones, sirva de ejemplo, la STS, de 9 julio 2012, (RC 4202/2011)-FD 4º, con cita de la del 28 de enero de 2010, (RC5590/2008)- FD 5º que declara la imposibilidad de calificar como esencial un servicio complementario si el principal no lo es (asistencia sanitaria prestada en un centro municipal de natación).

En segundo lugar, que debe exigir una adecuación o proporcionalidad (ponderación) entre los servicios mínimos impuestos, la limitación que éstos causan en el derecho de huelga y las molestias que razonablemente debe sufrir la comunidad. Lo anterior exige valorar la situación en cada huelga, sin que sea posible fijar servicios mínimos genéricos o sin atender a circunstancias concretas que en cada caso concurren. Respecto a este requisito de ponderación, la STS, sala 3ª, sección 7ª, de 27 de diciembre de 2012 (REC 2912/2011)-FD 7º-, ha manifestado: *"en la adopción de las medidas que garanticen el mantenimiento de los servicios esenciales la autoridad gubernativa ha de ponderar la extensión territorial y personal, la duración prevista y las demás circunstancias concurrentes en la huelga, así como las concretas necesidades del servicio y la naturaleza de los derechos o bienes constitucionalmente protegidos sobre los que aquélla repercute"*.

En tercer lugar, que debe existir una suficiente y adecuada motivación de la decisión gubernativa, en la que se expliquen las razones por las que son imprescindibles las medidas adoptadas, sobre todo si hay medios alternativos que permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos que se pretende proteger. Dicha motivación, además, tiene como finalidad permitir el posterior control jurisdiccional, en este sentido se ha manifestado el Tribunal Supremo: STS, sala 3ª, sección 7ª, de 27 de diciembre de 2012 (RC 2912/2011); 26 de diciembre de 2012 (RC 27/2012); 11 de octubre de 2012 (RC 4987/2011); 9 de julio de 2012 (RC 5109/2011).

Finalmente y coincidiendo con lo manifestado por Carlos F MELLADO, decir que últimamente se vienen produciendo un exceso en la determinación de servicios mínimos, con desconocimiento incluso de los precedentes judiciales en la materia, lo que merecería, cuanto menos, un adecuado reproche judicial, incluso en el ámbito penal, pues raya, sino incide directamente, en la prevaricación. (Alfonso Mellado C. L., Libertad Sindical y negociación colectiva en el empleo público, 2011), pág.30.

2.4 El derecho al planteamiento de conflictos colectivos

Se entiende que existe un conflicto colectivo, dentro del ámbito laboral, cuando se produce una discrepancia entre el empresario y una pluralidad de trabajadores, siempre y cuando la misma afecte a intereses generales de los trabajadores. En el contexto de la LRJS, que amplía el objeto de esta modalidad procesal, art. 153.1, se refiere a un grupo genérico de trabajadores, o, y ahí está la novedad, "a un colectivo genérico susceptible de determinación individual", refiriéndose en este último caso a la posibilidad de plantear conflicto colectivo que afecte a un colectivo genérico de trabajadores que tienen algo en común, incluso cuando sea posible individualizar a los afectados. Por lo tanto no se considerará conflicto colectivo el que se plantea partiendo de controversias que afecten sólo a uno o varios trabajadores. Existen muchos criterios de clasificación, aunque la más importante es la que se hace atendiendo a su objetivo, pudiendo distinguir en este sentido entre conflictos de intereses económicos, que pueden darse antes o después de la norma, y conflictos jurídicos, que son las discrepancias que surgen al aplicar o interpretar la propia norma.

2.4.1. Regulación actual.

Además del art. 37.2 de la CE donde se reconoce este derecho, su regulación actual se encuentra en el art.17 del RDL7/1977, de 4 de marzo y es aplicable tanto a los trabajadores en general como al personal de las AA.PP., excepto para algún tipo de personal que tiene vetado este derecho.

Este procedimiento podrá iniciarse, únicamente, por los representantes de los trabajadores de cada ámbito (comités de empresa, delegados de personal o sindicatos) bien a iniciativa propia o a requerimiento de los trabajadores. Cuando se haya iniciado este procedimiento, los trabajadores no podrán ejercer el derecho de huelga, sin embargo cuando se haya iniciado una huelga, los trabajadores podrán desistir de la misma e iniciar este procedimiento de conflicto

colectivo. El procedimiento se debe iniciar por escrito, indicando el objeto de controversia y las peticiones concretas, y deberá presentarse ante la Autoridad laboral, la cual intentará la avenencia entre las partes, mediante la celebración de un acto de conciliación. Así mismo las partes pueden designar a uno o varios árbitros que dicten un laudo, cuyo contenido vinculará a las partes. Si no se llega a un acuerdo, la Autoridad laboral, en el caso de un conflicto jurídico, remitirá las actuaciones a la jurisdicción social (cuyo procedimiento se regula en los artículos 153 a 160 de la Ley 36/2011 de la jurisdicción social) y en el caso de intereses económicos dictará un laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.

En el caso de los conflictos colectivos planteados sobre la aplicación e interpretación de convenios colectivos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la jurisdicción competente, el ET regula unos medios no judiciales y no obligatorios de solución de conflictos (mediación y arbitraje) con el objetivo de disminuir la judicialización de este tipo de conflictos. Tanto el acuerdo de conciliación como el laudo arbitral podrán ser objeto de impugnación por los mismos procedimientos y motivos previstos para los convenios colectivos. Desde la modificación hecha por el RD-ley 7/2011, de 10 de junio, sobre el artículo 91 ET, se asigna la resolución de este tipo de conflictos a la Comisión Paritaria de los mismos quién deberá intervenir con carácter previo a la adopción de otros medios de solución extrajudicial de conflictos (mediación y arbitraje) y también antes de iniciar un procedimiento judicial. Las resoluciones de la comisión paritaria, tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

En el ámbito del empleo público, el art. 45 EBEP establece que, a parte de las Comisiones Paritarias de Seguimiento, las AA.PP y las organizaciones sindicales, podrán acordar la creación y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos. Este mismo artículo regula unos medios concretos de solución extrajudicial para conflictos derivados de la negociación y aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre materias señaladas en el art. 37, excepto para materias reservadas a ley. Los sistemas podrán consistir en procedimientos de mediación y arbitraje similares a los que se establecen en el ET. El acuerdo logrado a través de estos dos procedimientos, tendrá la misma eficacia jurídica que la de los pactos y acuerdos.

Respecto a su impugnación, cabe recurso contra la Resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado, en el desarrollo de la actuación arbitral, los requisitos y formalidades establecidas al efecto o cuando la Resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión o en caso de que ésta contradiga la legislación vigente. En cuanto a la determinación del orden jurisdiccional competente para resolver las impugnaciones, la LRJS art.2.h, atribuye al orden social la competencia para conocer tanto los convenios colectivos como los acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados con las AA.PP, cuando sean de aplicación exclusiva al personal laboral. Sobre Acuerdos y Pactos concertados con las AA.PP. fruto de la negociación colectiva conjunta prevista en el EBEP, que sean de aplicación al personal funcionario o estatutario de los servicios de salud, ya sea de manera exclusiva o conjunta con el personal laboral, conocerá el orden contencioso-administrativo.

No obstante, no parece que ninguna norma prohíba que un acuerdo conjunto, con un único texto, se pueda impugnar por las dos vías anteriores y que el resultado de la impugnación sea distinto en función del colectivo afectado; puede existir un pacto, por ejemplo, contrario a normas imperativas laborales pero no a las funcionariales, o a la inversa; en este caso el contenido sólo sería ilegal para uno de los dos colectivos y siempre cabría a las partes una renegociación para ajustar lo acordado a los términos legales para ambos colectivos, de manera que se mantuviera la uniformidad de regulación perseguida en el acuerdo mixto.

En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación y una vez agotados los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, serán los órganos de gobierno de las

AA.PP. los que recuperen ese poder unilateral. En el ámbito de la AGE, se ha ido abriendo paso la utilización de este tipo de medios no judiciales de solución de conflictos ante la convicción de que presentan muchas ventajas sobre la solución judicial, ejemplo de ello son el Acuerdo Administración-Sindicatos, de 20 de mayo de 2008, que reconoce a la MGNAGE como instancia previa obligada a la utilización de la conciliación y al arbitraje y la atribución de instancia previa asignada a la CIVEA en el ámbito del Convenio único para el personal de la AGE.

2.5 El derecho de reunión

2.5.1. Regulación actual y ámbito de aplicación.

El derecho de reunión regulado en el art. 46 del EBEP, se ha elaborado siguiendo las recomendaciones de la Comisión de Expertos del EBEP, y ha unificado el régimen jurídico de este derecho para los dos tipos de personal: funcionario y laboral, inclinándose por aplicar a todos los empleados públicos el régimen funcionarial y no el laboral, por su modernidad y por estar más pensado para las AA.PP. que el ET. Este derecho se refiere a la reunión en los centros de trabajo, ya que el derecho a reunión pacífica, sin armas y fuera de esos centros, es un derecho fundamental garantizado en el art. 21 de la CE y no necesita autorización alguna.

Según el EBEP están legitimados para convocar las reuniones las organizaciones sindicales directamente y también los delegados sindicales, los delegados de personal, las juntas de personal, los comités de empresa y un número de empleados públicos no inferior al 40% del colectivo convocado. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizan fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre los órganos legítimos de personal y de los sindicatos. En cualquier caso la reunión no puede perjudicar a la prestación del servicio y los convocantes de la misma son responsables de su normal desarrollo. En cuanto a la obligación de la Administración de habilitar locales con material adecuado para reuniones sindicales, antes recogidas en el art. 42 de la LORDP derogado por el EBEP, se quedan a la espera de desarrollo del EBEP o de la negociación colectiva. La celebración de estas reuniones necesita autorización previa y debe de solicitarse, por escrito, a la Administración con una antelación de dos días hábiles.

2.6 La garantía de estos derechos según el art. 53 de la Constitución.

En cualquier régimen constitucional moderno, además de reconocer una serie de derechos y libertades, también se incluyen las garantías necesarias para garantizar la eficacia plena de los mismos. En nuestra Constitución, estos derechos están recogidos en su Título I, denominado “De los derechos y deberes Fundamentales”, y las garantías en su artículo 53, el cual contempla tres niveles de protección: nivel mínimo, intermedio y máximo.

El nivel *mínimo* de protección (art. 53.3 CE) alcanza a los llamados “principios rectores de la política social y económica”, arts. 39 a 52, recogidos en el Capítulo III del Título I. Esta protección comprende: 1º) derecho a plantear la inconstitucionalidad de una norma de ley que los vulnere, 2º) sólo pueden ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con las leyes que los desarrollen, 3º) el reconocimiento, el respeto y la protección de estos principios informan la actuación de todos los poderes públicos y la práctica judicial.

El nivel *intermedio* de protección (art. 53.1 CE) alcanza a los derechos y deberes de los ciudadanos reconocidos en la sección 2ª del Capítulo II del Título I (art. 30 a 38), salvo el derecho a la objeción de conciencia del artículo 30.2. Por lo tanto está incluido el derecho a la negociación colectiva, que según dicha protección comprende la exigencia de ley ordinaria para su regulación, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial y que estará sujeta al control jurisdiccional así como la tutela judicial ordinaria. Como para el resto de derechos del Título I, el art. 37 vincula directamente a las AA.PP. sin necesidad de mediación del legislador ordinario ni de desarrollo normativo alguno, tal como se desprende de la sentencia 80/1982, de 20 de diciembre de 1982.

El reconocimiento de los derechos colectivos en el empleo público

Ahora bien, si se considera a la negociación colectiva como derecho de actividad vinculado a la libertad sindical, entonces gozaría de la misma protección que este derecho porque formaría parte de su “zona resistente” o “núcleo mínimo indispensable e indisponible” (véase al respecto STC 23/1983, de 25 de marzo o STC 127/1995, de 25 de julio) y por lo tanto, ciertas lesiones al derecho de negociación colectiva, en concreto las que implican una vulneración del derecho de libertad sindical, podrán ser recurridas en amparo ante el TC (véase STC 105/1992, de 1 de julio). Además este derecho goza de la protección del recurso de inconstitucionalidad en caso de una posible vulneración de su contenido esencial, según la protección del art. 53.1 CE. (Aguilar Calahorra, 2014)

Este nivel *máximo* de protección afecta al derecho de igualdad regulado en el art. 14 y a los derechos fundamentales regulados en la sección primera del Capítulo II del Título I (art. 15 a 29), entre los que se encuentran los derechos colectivos de libre sindicación y huelga, regulados en el art. 28 CE. Todos estos derechos tienen, en base al art. 53.1 y 53.2 y 161.1.a), una protección específica superior consistente en: Primero: *Exigencia de una Ley Orgánica* para regular estos derechos (art. 81), que en todo caso deberá respetar su contenido esencial y que estará sujeta también al control de constitucionalidad. Segundo: *Tutela judicial específica*. Esta tutela consiste en un recurso de amparo judicial, basado en los principios de preferencia y sumariedad, regulado por la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona, cuyo procedimiento se aplicó a todas las jurisdicciones excepto a la social por lo que fue la jurisprudencia del TC quien tuvo que reconocer el proceso laboral como vía de acceso para pedir el amparo judicial de dichos derechos. Más adelante la LPL creó un nuevo procedimiento regulado en los arts. 175 y siguientes, bajo el título “de los derechos de tutela de libertad sindical” que servía no sólo para el derecho de libertad sindical sino también para el resto de derechos del Título I, creando importantes disfunciones. Este procedimiento ha sufrido recientemente una importante modificación en la LRJS al permitir que cualquier trabajador o sindicato que vea lesionado los derechos de sindicación o huelga pueda recabar su tutela en el orden social, siempre que la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones laborales (art. 177).

El recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional es regulado en el art. 162.1.b) de la CE y establece que podrá interponer recurso “toda persona natural o jurídica que invoque un interés legítimo, así como el Defensor del Pueblo y el Ministerio Fiscal. Su regulación se ha hecho a través de la ley orgánica 2/1979 y protege a los derechos regulados en la sección primera del Capítulo II del Título I de su vulneración por parte de los poderes públicos. Tercero: para revisar estos derechos, la CE exige un *procedimiento de revisión constitucional agravado* (art.168.1), lo que supone la necesidad de un gran consenso social.

CAPÍTULO 3 - Colectivos específicos sometidos a alguna excepción

Colectivos específicos sometidos a alguna excepción

3.1. Colectivos con regulación especial.

La diversidad de funciones que realizan los diferentes cuerpos de servidores públicos dentro del régimen funcionarial, ha justificado que existan unas peculiaridades en cuanto a disfrute de derechos colectivos se refiere. Así, la Constitución española reconoce el derecho colectivo de sindicación en los arts. 7 y 28.1, indicando en este último que “Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos Armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos.

El desarrollo que de este derecho se hizo a través de la Ley Orgánica 11/1985, sobre Libertad Sindical, quién excluyó de su ámbito de aplicación a los funcionarios pertenecientes a las Fuerzas Armadas e Institutos Armados de carácter militar así como a los Jueces Magistrados y Fiscales y en el caso de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, les remite a su normativa específica. Para conocer cómo ejerce cada uno de estos cuerpos los derechos colectivos de libre sindicación, huelga, negociación colectiva, reunión, asociación y planteamiento de conflictos colectivos hay que remitirse a su normativa específica.

- **Fuerzas Armadas:**

La ley 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las fuerzas Armadas, en su preámbulo destaca la actualización que hace respecto a la regulación de los derechos fundamentales y las libertades públicas por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas (en adelante FF AA), teniendo presente los cambios normativos y sociales operados desde la promulgación de la CE así como la jurisprudencia del TC sobre tales derechos, siempre teniendo en cuenta su condición de servidores públicos sometidos a disciplina militar.

La modificación más importante operada por esta ley, en cuanto al ejercicio de derechos colectivos se refiere, es la regulación del derecho de asociación, derecho que excluye a otros como son el de negociación colectiva, huelga y al planteamiento de conflicto colectivo ya que esta nueva ley, su art. 7, acentúa su deber de neutralidad política y sindical. El art. 14.1 les reconoce “el derecho a crear asociaciones y asociarse libremente para la consecución de fines lícitos de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. La regulación detallada del derecho de asociación se encuentra en el Título III que permite” la promoción y defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales de sus asociados”. Estos intereses también podrán ser defendidos en el seno del Consejo de Personal de las FF AA por las asociaciones que cumplan los criterios de representatividad.

Las mayores limitación se recogen en el art. 7.2, que les prohíbe afiliarse a partidos políticos y les obliga a mantener una estricta neutralidad pública en relación con la actuación de éstos, no les permite afiliarse a sindicatos ni realizar actividades sindicales. Tampoco permite su ejercicio en el ámbito de las FF AA, excepto las que permite la Ley Orgánica 11/1985 para el personal civil, ni tampoco podrán recurrir a los medios propios de acción sindical o realizar acciones sustitutivas o similares a este derecho, ni aquellas otras concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de las FF AA. Respecto al derecho de reunión, el art. 13 les permite ejercerlo de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho de Reunión, pero no les permite organizar ni participar en reuniones o manifestaciones de carácter político o sindical. Este mismo precepto se aplica a la Guardia Civil en cuanto que comparte el calificativo de Instituto Armado.

- **Guardia Civil:**

La Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de la Guardia civil, regula el ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos para todos los ciudadanos, pero incluyendo una serie de limitaciones y

condiciones para su ejercicio que el mandato constitucional, art. 28 y el art. 1.3 de la LOLS preveía para este colectivo, condiciones que están justificadas por la naturaleza de las responsabilidades que se les asigna: el mantenimiento de la seguridad pública.

Este colectivo tiene prohibido el derecho de reunión y manifestación por la misma norma reguladora de las FFAA, y en la Ley Orgánica 11/2007 tienen prohibido el derecho de sindicación (art. 11) y el de huelga (art.12) y además insiste este mismo artículo que tampoco les está permitido realizar acciones sustitutivas o similares de la huelga (negociación colectiva y medidas de conflicto colectivo), ni aquellas otras concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios. Sin embargo hay que destacar que la principal novedad de esta ley es el reconocimiento del derecho de asociación. Este derecho, aunque no estaba regulado, se venía ejerciendo de hecho y había sido amparado incluso por el Tribunal Constitucional, quién en su sentencia 219/2001, de 31 de octubre, consideró contrario al derecho de asociación la negativa a inscribir en el registro de asociaciones a una que tiene, entre otros fines, realizar gestiones para conseguir beneficios para los miembros de las FFAA en el orden económico, moral y social. El art. 9 de la ley reconoce, por primera vez, a la Guardia Civil el derecho a asociarse para la defensa y promoción de sus derechos e intereses profesionales, económicos y sociales. El art. 9.5 especifica que estas asociaciones no podrán realizar actividades políticas o sindicales, ni formar parte de partidos políticos o sindicatos. El régimen jurídico de este derecho será el que se recoge en la propia ley, la cual comparte algunos rasgos con el de otros colectivos, como Jueces Magistrados y Fiscales. La regulación del derecho de asociación viene unido a la creación de un nuevo órgano colegiado: El Consejo de la Guardia Civil, donde participan miembros de la Administración y de la Guardia Civil con el objetivo de mejorar las condiciones profesionales de dicho colectivo. Las asociaciones profesionales, inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales del Ministerio del Interior, tienen derecho a convocar y celebrar reuniones en los centros oficiales de la Guardia Civil (fuera de horas de trabajo y sin perturbar la marcha de los servicios establecidos) así como a contar con lugares adecuados para exponer sus anuncios o comunicaciones en las unidades, centros u órganos del Cuerpo.

Estas Asociaciones, pese a tener derecho a realizar propuestas y dirigir peticiones (relacionadas con sus fines) a las autoridades competentes, no tienen derecho a participar en el proceso de producción normativa ni en el tratamiento de aspectos profesionales. Estas facultades, no obstante, las pueden obtener si consiguen en las elecciones al Consejo un representante o, en dos de las Escalas, el diez por ciento de los votos emitidos en cada una de ellas, ya que adquirirían la condición de representativas. La Administración, ante una asociación con el estatus de asociación representativa, tiene la obligación de informarla, y escuchar su parecer, en el proceso de elaboración normativa que afecte a las condiciones profesionales de los miembros de la Guardia Civil. Igualmente, estas asociaciones pueden participar (por medio de los representantes que designen) en los grupos de trabajo o comisiones que se constituyan para abordar cuestiones que traten aspectos profesionales.

- **Jueces, Magistrados y Fiscales:**

Puesto que los jueces, magistrados y fiscales españoles, mientras permanezcan en activo, tienen prohibido el ejercicio de la actividad sindical según el art. 1.4 de la LOLS, las asociaciones profesionales, reconocidas en el art. 127.1 CE, han adoptado el papel tradicional de proteger los derechos y las condiciones laborales de los jueces. Estas asociaciones profesionales están reguladas, para jueces y fiscales, en el art. 401 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y para Fiscales en el art. 54 de su Estatuto Orgánico, regulado por Ley 50/1981 de 30 de diciembre. Su fin sólo puede ser la defensa de los intereses profesionales de sus miembros y la realización de actividades al servicio de la Justicia. No pueden tener vinculación con partidos políticos o sindicatos y es obligatorio que su ámbito sea nacional. Ningún Juez o Magistrado puede afiliarse a más de una y su afiliación será libre.

Colectivos específicos sometidos a alguna excepción

Nada dice la legislación aplicable a este colectivo en relación con el derecho de huelga, pero según (Sánchez Morón, 2013, pág. 262) “parece lógico pensar, que puesto que carecen de libertad sindical, se les puede exceptuar del derecho de huelga, dada la relación de instrumentalidad que existe normalmente entre uno y otro derecho. Indirectamente esta consecuencia se deduce también del art. 496 d) LOPJ, que reconoce, de manera expresa, ese derecho al resto del personal de la Administración de Justicia”. Sin embargo para otra parte de la doctrina, el argumento básico para reconocer el derecho de huelga a otro colectivo, se encuentra muy accesible: “ya que (...) el derecho de huelga tiene un asiento propio en la CE, independiente de la libertad sindical, y tiene así mismo sus límites propios consistentes en la garantía de los servicios esenciales para la comunidad. El silencio de las leyes ordinarias respecto a los jueces, magistrados y fiscales, sólo puede interpretarse en sentido positivo al tratarse de funcionarios y de un derecho fundamental”. (Ojeda Aviles, 1992, pág. 139).

- **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad:**

La LOLS admite peculiaridades del derecho de sindicación de los miembros de estos cuerpos que no tengan carácter militar. Estas peculiaridades se regulan, para el Cuerpo Nacional de Policía, en los arts. 18 a 24 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad. Esta norma regula los derechos de representación colectiva en los artículos 18 a 25 y establece que los miembros de estos cuerpos pueden constituir organizaciones sindicales de ámbito nacional para la defensa de sus intereses profesionales, así como afiliarse y participar en las mismas. Sin embargo les prohíbe afiliarse a organizaciones que no estén formadas, exclusivamente, por miembros del propio Cuerpo y estas organizaciones no podrán federarse o confederarse con otras que no cumplan la condición anterior. Si pueden formar parte de organizaciones internacionales que tengan su mismo carácter. Todas estas restricciones no se imponen, en su normativa, a las policías locales y autonómicas.

En cuanto al derecho de huelga, decir que sus miembros lo tienen prohibido y también los miembros de las policías locales y autonómicas. Tampoco pueden ejercer el derecho de negociación colectiva, sin embargo la participación en las condiciones de trabajo, ejercida a través del Consejo de Policía, sustituye, en cierto modo, al derecho de negociación que tienen prohibido.

Este órgano tiene representación paritaria de la Administración y de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía y entre sus funciones se encuentran la de participación en el establecimiento y las condiciones de prestación del servicio de los funcionarios así como ejercer la labor de mediación y conciliación en la resolución de conflictos colectivos.

La representación de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía en este Consejo se estructurará por Escalas, sobre la base de un representante por cada 6.000 funcionarios o fracción, de cada una de las cuatro Escalas que constituyen el Cuerpo. Para designar los representantes del Cuerpo Nacional de Policía en el Consejo, se celebrarán elecciones, por Escalas, entre sus miembros y en función de los resultados se designarán los sindicatos más representativos. Su circunscripción es el ámbito nacional y el mandato durará 4 años.

Las organizaciones sindicales tienen derecho a formular propuestas y elevar informes o dirigir peticiones a la autoridad competente, así como ostentar la representación de sus afiliados ante los órganos competentes de las Administraciones.

El ejercicio de del derecho de libertad sindical, tendrá como límites: el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la CE, y especialmente, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, así como el prestigio y crédito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la seguridad ciudadana y de los funcionarios y la garantía de secreto profesional. Constituirán también límite, en la medida que puedan ser vulnerados por dicho ejercicio, los principios básicos de actuación.

**CAPÍTULO 4 - Crisis económica: medidas de reforma laboral y de
reducción del gasto público**

4.1. Medidas adoptadas y estudio de las vías o instrumentos utilizados para ello.

La llegada de la profunda y prolongada crisis económica que vivimos, ha sido un revulsivo que ha provocado una serie de cambios tanto en las relaciones laborales del ámbito privado como en el ámbito del empleo público. En este último ámbito quizás las medidas más visibles hayan sido las de carácter económico, de tipo más coyuntural, pero ha habido otras muy importantes que han incidido en la estructura del empleo público, especialmente en el modelo de relaciones laborales que estableció el EBEP y que no desarrolló en su momento así como en el tema de la negociación colectiva, sobre todo del personal laboral.

Todas las reformas laborales iniciadas en los últimos años (2010-2012) y que hayan tenido repercusión en el empleo público, lo han sido basándose en dos argumentos: contención del déficit público a través de la reducción del gasto y modernización y flexibilización de las estructuras de la Administración, muy especialmente de sus recursos humanos.

La reducción del gasto de las AA.PP se ha llevado a cabo a través de una minoración del capítulo I (gastos de personal) de las leyes de presupuestos para las diversas AA.PP., lo cual se materializa reduciendo el sueldo de los empleados públicos y reduciendo efectivos en este sector. En cuanto a la flexibilización de los recursos humanos, de nuevo la coyuntura económica, ha servido de excusa para que la Administración, de forma unilateral, tomara medidas correctoras que afectan a elementos esenciales de la prestación de servicios en el sector público, como son la jornada, las vacaciones, el salario o la introducción, para el personal laboral, de los despidos en las AA.PP por causa económica. También ha introducido, para el personal laboral, la posibilidad de suspender o modificar lo pactado. Antes de entrar a analizar las diferentes medidas adoptadas, conviene tener en cuenta, que en España no hay ninguna ley que defina lo que considera “empleo público” o “Sector Público”, pues estos términos responden a una realidad heterogénea, compuesta por organismos públicos sometidos a diferente régimen jurídico.

Hay que resaltar que las diferentes medidas de cambio laboral adoptadas, en muchos casos se aplican al sector privado y al sector público, por lo que según (De Sande Pérez-Bedmar, 2013, pág. 23)“(…)el personal laboral recibe una influencia cruzada, reforzada o doblada, tanto por parte de las normas de la reforma laboral que le son aplicables, como por parte de las previsiones específicas que también lo son en tanto que empleados públicos”.

A continuación, paso a comentar, secuencialmente las últimas medidas adoptadas por el Gobierno y que dejan divisar un cierto cambio de dirección en la regulación del empleo público; por un lado están una serie de Acuerdos Gobierno- Sindicatos 2010-2012, alcanzados de forma consensuada, que tratan de avanzar en el proceso de negociación conjunta abierto por el EBEP(Plan concilia, Comisión para la igualdad, acuerdos retributivos, creación del Observatorio de Empleo Público, etc.) y por otra se toman una serie de medidas económicas que llevan aparejado la suspensión de dichos Acuerdos.

La primera de estas medidas económicas optó **por la vía de las modificaciones presupuestarias** y supuso la reducción en un 5% de las retribuciones de todos los empleados públicos. Se hizo a través del Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, y esta medida supuso que se suspendiera lo pactado tanto para el personal funcionario, que sí tenía recogida esta posibilidad en los art. 32 y 38.10 del EBEP, como para el personal laboral, a quién esta medida le supuso una modificación automática de lo pactado en convenio colectivo. Esta reducción de salario se plasmó en sucesivas modificaciones presupuestarias con rango de ley, suponiendo ese mecanismo que, en base al principio de jerarquía normativa, lo regulado en las leyes de Presupuestos se impone a lo pactado en convenio colectivo, lo que en la práctica ha traído consigo un debilitamiento de la negociación colectiva del personal laboral.

Como bien se indica en el art. 85.1 ET, los convenios colectivos pueden establecer las condiciones de trabajo “dentro del respeto a las leyes”, de modo que nada impide alterar lo pactado para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas por vía de cambios en las leyes presupuestarias y además le permite aplicarlo de manera inmediata a partir de la entrada en vigor de la norma, sin que incurra en la prohibición de irretroactividad de las normas restrictivas de derechos (art. 9.3 CE), ahora bien, para los Sindicatos y gran parte de la doctrina, esta medida ha supuesto dejar sin contenido el derecho a la negociación colectiva, recogido en los artículos 37 y 28 CE, que como hemos visto tiene reconocido el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas sin ninguna limitación.

La segunda medida tomada se hizo a través de otro vía distinta, aunque técnicamente parecida, y consistió en el **establecimiento de topes máximos legales** a lo que se puede pactar, tanto para funcionarios como para el personal laboral (art. 4 RD-L 20/2011 respecto a la jornada de trabajo y el RD-L 20/2012 respecto a vacaciones y permisos).

Esto ha supuesto un cambio en la negociación colectiva para el personal funcionario y muy especialmente dentro del ámbito laboral, donde lo normal es que la norma regulase condiciones de trabajo con el carácter de mínimos y que luego esas condiciones se mejoraran a través de la negociación colectiva. Nada impide por otra parte que se regule al contrario, es decir, introduciendo topes máximos que no se puedan alterar por la negociación. Y esto es lo que ha sucedido recientemente para impedir que por la vía de la negociación se produzca una mejora en la jornada laboral, las vacaciones, incrementos de los permisos retribuidos, una ampliación de la prestación por incapacidad temporal, la recuperación de la paga de navidad, así como en materia de derechos sindicales. Estas medidas se tomaron a través del Real Decreto 20/2012, de 13 de julio, y aunque alguna es de carácter coyuntural como la recuperación de la paga, el resto son de carácter estructural y tienen el efecto, para el personal laboral, de modificar lo pactado en convenio colectivo. Parece claro pues, y así se manifiesta en la exposición de motivos, que dichas medidas tienen como objetivo homogeneizar las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos y debido a su distinto régimen jurídico esto sólo es posible introduciendo topes máximos a la negociación colectiva del personal laboral. Un ejemplo de esto último ha sido la implantación de una jornada semanal de 37 horas y media para todo el conjunto del sector público estatal, de manera que no podrá existir una jornada inferior a ese número de horas.

4.2. El nuevo procedimiento de descuelgue del convenio colectivo para el personal laboral al servicio de las AA.PP.

Con la redacción dada al nuevo art 32.2 del EBEP por el RD-L 20/2012 y que ha trasladado, con un mimetismo casi total, la fórmula funcional a la laboral, se ha introducido para el personal laboral una cláusula de descuelgue similar al que se regula en el ET, eso sí con una diferencia en el procedimiento: en el caso del ET, la decisión está sometida a arbitraje y en el supuesto del EBEP la decisión es unilateral por parte de la Administración y sólo tiene el deber de informar a la representación sindical. Se ha creado pues un procedimiento específico y común de descuelgue para todo el personal del sector público. Aunque el efecto de esta medida, la automática modificación o suspensión de lo pactado, es similar al conseguido por las dos vías antes explicadas, sin embargo, conviene resaltar algunas diferencias:

En primer lugar, que las medidas de descuelgue hechas a través de modificaciones presupuestarias o de introducción de topes máximos, se hacen por medio de normas con rango de ley, sin embargo en el caso del art. 32.2 del EBEP, es precisamente una ley la que habilita “a los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas” (Administración central, autonómica y también local) para tomar una medida suspensiva, siempre que se ajusten a los requisitos que marca la norma. Esto supone que la decisión no se somete a los controles institucionales con los que se somete al proceso de aprobación de las leyes.

En segundo lugar, con este procedimiento el ámbito de aplicación parece que es el personal laboral al servicio de la Administración (art.11 del EBEP). Según (Cruz Villalón, 2012), a su juicio, se puede interpretar que sólo se aplicaría la medida suspensiva a las entidades a las que se le aplica el EBEP, quedando, por tanto, fuera el sector público empresarial.

En tercer lugar, este procedimiento exige circunstancias de excepcionalidad para su aplicación, lo que supone que las causas que se aleguen en la motivación de la medida, estarán en estrecha conexión con las cláusulas del convenio que se suspendan. En concreto ha de entenderse que sólo el contenido negocial que tenga directa conexión con los costes económicos en materia de personal pueden ser afectados por la medida de descuelgue. Así mismo, la causa debe conectar con la duración de la medida. Si la medida responde a una situación económica coyuntural, la suspensión y la modificación deben tener el mismo carácter temporal y quedar especificadas en el Acuerdo de inaplicación del Convenio. Esa temporalidad es, precisamente, lo que diferencia a esa medida de las modificaciones presupuestarias o del establecimiento de topes máximos antes descritos, en lo cuáles parece que las modificaciones introducidas tuvieran carácter estructural o permanente.

Lo novedoso de estas medidas es que introducen normas comunes para el personal funcionario y laboral, en contraposición a otras normas distintas para el sector privado, lo que supone que para el personal laboral se esté produciendo una diferenciación muy importante de sus condiciones de trabajo en comparación con el sector privado y por otro lado, se esté produciendo una aproximación a las condiciones de trabajo de los funcionarios como consecuencia de que ambos comparten un mismo empleador: la Administración Pública.

Estas medidas parecen ser viables amparándose en el principio de jerarquía normativa, aunque alguna de ellas, al ser muy limitativas, pueden poner en cuestión si afectan al contenido esencial de los derechos reconocidos constitucionalmente y de igual modo, se puede cuestionar si ciertas medidas están basadas en razones objetivas que puedan justificar esa diferencia de tratamiento a la hora de negociar entre el personal laboral del sector privado y del sector público. Según Cruz Villalón “una cosa es que la negociación en el ámbito del sector público, requiera de una serie de especialidades, y otra bien diferente que esas restricciones sean de tal intensidad que desnaturalicen la negociación del personal laboral al servicio de las AA.PP”. (Cruz Villalón, 2012, pág. 50) Las últimas reformas, han sido de gran intensidad pues han alcanzado al núcleo de la negociación colectiva afectando a las retribuciones y a la jornada de trabajo y además no parecen que sean coyunturales, que sería lo apropiado para responder a una situación de desequilibrio en principio coyuntural, sino que se establecen con carácter de permanencia, por lo que podría poner en cuestión el principio de igualdad establecido en el art. 14 CE (se regulan diferentes condiciones para personal laboral del sector privado y público) y el art. 37.1 CE al establecer topes permanentes a la negociación colectiva de ciertas materias. También cabría plantearse la inconstitucionalidad de la medida tomada respecto a la imposibilidad de que los convenios colectivos del personal laboral puedan ampliar la escala establecida en el art.10.2 de la LOLS, dónde se fija el número de delegados y permisos sindicales, por haberse regulado esta medida mediante Real Decreto-Ley una materia que es objeto de regulación mediante ley orgánica.

Para el personal funcionario todas estas medidas también han supuesto un retroceso en las condiciones pactadas y en la negociación de ciertas materias, como vacaciones, permisos por asuntos particulares, al suprimir también el carácter de mínimos que habían tenido hasta ahora y dejar sin efecto todas las mejoras pactadas. De todo ello parece desprenderse que la intención del legislador fue reordenar el régimen de permisos en todas las Administraciones, incluidas las territoriales dónde se había producido mayor desviación, y poner el contador a cero. Aunque sin duda lo más importante es la desaparición de su regulación como norma mínima.

CONCLUSIONES

Una vez finalizado este trabajo y después de haber consultado numerosas fuentes bibliográficas: libros, revistas especializadas, artículos de expertos en la materia, así como analizada mucha jurisprudencia dictada sobre la misma, creo que estoy en condiciones de elaborar una opinión propia sobre la situación en la que se encuentra actualmente los derechos colectivos de los empleados públicos.

En primer lugar, creo que hay que poner de manifiesto la resistencia que tradicionalmente ha existido en la Administración Pública de cara a reconocer al personal funcionario derechos tales como el de sindicación, asociación, representación institucional, derecho de reunión o huelga por considerar que éstos mermaban la posición de superioridad que la Administración debía conservar para ejercer el poder público. De hecho la regulación de la relación laboral de los funcionarios se ha basado siempre en la adopción de un régimen estatutario en el que las condiciones de trabajo se fijaban siempre por ley. Es a partir de la promulgación de nuestra Constitución de 1978, cuando se reconoce parte de estos derechos para todos los trabajadores, si bien limitando estos derechos a algunos cuerpos de funcionarios.

A finales del siglo pasado, debido al aumento de servicios que el Estado comienza a prestar a sus ciudadanos, la Administración tiene que recurrir a la contratación de trabajadores que realizarán, principalmente, funciones administrativas, sometiéndose en ese momento al régimen laboral privado. Este tipo de personal ha ido creciendo en número hasta nuestros días, sobre todo en el ámbito local, dando lugar a la existencia de dos tipos de personal en las AA.PP. y de dos regímenes jurídicos distintos, lo que dificulta enormemente la gestión de personal y el ejercicio de los derechos colectivos.

La promulgación del EBEP en el año 2007, reúne dos tipos de regulaciones en un mismo texto legal. Por un lado legislación básica aplicable a la mayoría de funcionarios públicos y por otra establece los preceptos que le son aplicables al personal laboral (aunque a veces de forma poco precisa), estableciendo así las peculiaridades de la relación laboral de empleo público. De esta manera se ha producido una aproximación de los dos regímenes jurídicos que afectan al personal laboral y funcionario al servicio de las AA.PP. Esta aproximación se ha producido a base de extender al personal laboral los principios y reglas propias del personal funcionario y no a la inversa.

Durante todos los años, se han alcanzado varios acuerdos Administración- Sindicatos, consiguiendo una aproximación material de los regímenes jurídicos de ambos colectivos, facilitando así la aproximación de las condiciones de trabajo de ambos, y también se han puesto de manifiesto sus puntos débiles como son el mantenimiento de dos regímenes jurídicos distintos que trae consigo, por ejemplo un distinto procedimiento de impugnación ante la jurisdicción social o contenciosa y la imprecisión de ciertos artículos que hacen que haya que mirar con lupa el contenido de cada artículo y no quede nada claro, para el personal laboral, si en ciertas materias se le debe aplicar el ET o el EBEP. Visto lo visto, quizás hubiera sido más efectivo crear un régimen jurídico "*ad hoc*" para el empleo público, que destacara sus singularidades respecto al régimen general laboral y que compartiera Tribunales especializados, como ocurre en el derecho europeo.

Por último, y en relación con las medidas adoptadas como consecuencia de la crisis económica, creo que deberían de ser exclusivamente temporales, de manera que una vez superada ésta, el ejercicio de la negociación colectiva vuelva a recuperar el espacio perdido, pues si algo me ha quedado claro de este análisis, es que pese a la falta de precisión del legislador en cuanto a las reglas que deben presidir la negociación colectiva conjunta, ésta ha servido para aproximar las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos así como para transformar y dinamizar la función pública y, lo más importante, también ha servido para promover el diálogo social tan necesario en nuestro estado de derecho.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar Calahorro, A. (2014). El sistema consitucional en España. 11. Obtenido de <http://www.ugr.es/~redce/REDCE15/articulos/01AAguilar.htm#uno>
- Alfonso Mellado, C. (2009). El Estatuto Básico del Empleado Público.La negociación colectiva de las condiciones de trabajo. *CEMICAL*, 41-46.
- Alfonso Mellado, C. L. (2007). *Revista de Derecho Social* (37).
- Alfonso Mellado, C. L. (2011). Libertad Sindical y negociación colectiva en el empleo público. *Cuadernos de la Fundación 1º de Mayo*(21).
- Carril Vázquez, X. M. (s.f.). *Revista Jurídica Galega*. Recuperado el 2014, de www.rexurga.es/pdf/col015.pdf
- Cruz Villalón, J. (2012). El descuelgue de los convenios colectivos en el personal laboral. *Temas laborales*(117), 13-55.
- De Sande Pérez-Bedmar, M. (2013). *Reformas laborales y Administraciones Públicas*. LEX NOVA.
- Herrera Ortiz, C. (2007). Naturaleza y Eficacia Jurídica de la negociación colectiva en la función pública en España. *Revista Española de Derecho del Trabajo nº 38*.
- López Gómez, J. M. (s.f.). La negociación colectiva en el sector público. Obtenido de <http://personal.us.es/jmlopezgomez/uploads/jmlg/revistas/negociacioncolectiva.pdf>
- Mañas Pilar, J. (s.f.). *Las estructuras de participación y representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas*.
- Montoya, M. (1980). *La protección Constitucional de los derechos laborales en" Derecho del Trabajo y de la Seg. Social en la CE"*. MADRID: CEC.
- Ojeda Aviles, A. (1992). Límites Constitucionales al derecho de huelga de jueces, magistrados y fiscales. Obtenido de dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2551852.pdf
- Parada, R., & Fuentetaja, J. (2013). En *Derecho de la Función Pública*. Madrid: Open.
- Quesada Lumbreras, J. (marzo de 2011). Es aplicable el EBEP al personal laboral de la AGE? Comentario al Auto de la Audiencia Nacional 63/2010,de 28 de octubre. *Revista Aragonesa de Administración Pública*. Recuperado el 2013, de <http://www.aragon.es>
- Rivero Lamas, J. &. (s.f.). El derecho a la Negociación Colectiva de los Funcionarios Públicos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 68*, 202 y sig....
- Roqueta Buj, R. (2007). *El derecho de negociación colectiva en el Estatuto Básico del Empleado Público*. La Ley.

Salvador Pérez, F. (s.f.). La Ley de órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las AA.PP. *Revista de Relaciones Laborales* nº 17.

Sánchez Morón, M. (2013). *Derecho de la Función Pública*. Tecnos.

Santamaria Pastor, J. (2004). *Principios del Derecho Administrativo General I*.

LEGISLACIÓN

Constitución Española de 1978. Consultado el 7/03/2014. Disponible en:

http://noticias.juridicas.com:8080/base_datos/Admin/constitucion.t6.html

RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. Consultado el 3 de marzo de 2014. Disponible en: http://noticias.juridicas.com:8080/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t1.html

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Consultado el 7 de marzo de 2014. Disponible en: http://noticias.juridicas.com:8080/base_datos/Admin/l7-2007.html

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical. Consultado el 7 de marzo. Disponible en: http://noticias.juridicas.com:8080/base_datos/Admin/lo11-1985.html

Ley/9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación y determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las AA.PP. Consultado el 7 de marzo de 2014. Disponible en:

http://noticias.juridicas.com:8080/base_datos/Admin/l9-1987.html

Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre las relaciones de trabajo. Consultado el 7 de marzo de 2014. Disponible en:

http://noticias.juridicas.com:8080/base_datos/Admin/rdl17-1977.html

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Consultado el 7 de marzo de 2014. Disponible en: http://noticias.juridicas.com:8080/base_datos/Anterior/r9-rdleg2-1995.l1t1.html

Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local. Consultada el 7 de marzo de 2014. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-5392>

Resolución de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para las AA.PP. por el que se publica el Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la AGE. Consultado el 14 de marzo de 2014. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2008/06/06/pdfs/A26268-26271.pdf>

Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Consultado el 14 de marzo de 2014. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/05/24/pdfs/BOE-A-2010-8228.pdf>

Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Consultado el 14 de marzo. Disponible en: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/06/11/pdfs/BOE-A-2011-10131.pdf>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Consultada el 14 de marzo de 2014. Disponible en:<http://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf>

Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Consultada el 7 de marzo de 2014. Disponible en:<http://portaljuridico.lexnova.es/legislacion/JURIDICO/136001/real-decreto-ley-20-2012-de-13-de-julio-de-medidas-para-garantizar-la-estabilidad-presupuestaria-y>

Ley 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Consultada el 12 de marzo de 2014.

Disponible en:http://noticias.juridicas.com:8080/base_datos/Admin/lo9-2011.html

Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de la Guardia Civil. Consultada el 12 de marzo de 2014. Disponible en:

http://noticias.juridicas.com:8080/base_datos/Admin/lo11-2007.t3.htm

JURISPRUDENCIA

España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 57/1982, de 27 de julio.

España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 73/1984, de 27 de junio.

España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 96/1990, de 24 de mayo.

España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 11/1981, de 8 de abril.

España. Tribunal Constitucional (Sala 2ª). Sentencia núm. 80/1992, de 20 de diciembre.

España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 219/2001, de 31 de octubre.

España. Tribunal Constitucional (Sala 1ª). Sentencia núm. 23/1983, de 25 de marzo.

España. Tribunal Constitucional (Sala 1ª). Sentencia núm. 127/1995, de 25 de julio.

España. Tribunal Constitucional (Sala 1ª). Sentencia núm. 105/1992, de 1 de julio.

España. Tribunal Constitucional (Sala 1ª). Sentencia núm. 9/1988, de 25 de enero.

España Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso). Sentencia núm. 7597/2010, de 29 de octubre.

ANEXO 1

Orden Social, contra la resolución del procedimiento cabrá recurso de alzada ante el Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Décimo. *Instrucción, resolución, obligaciones, justificación, pagos, reintegros y normativa aplicable.*—En todo lo referente a la instrucción, resolución, obligaciones, justificación, pagos y reintegros se estará a lo dispuesto en la Orden APA/657/2005, de 8 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones profesionales agrarias y organizaciones cooperativas de ámbito estatal para el fomento de los seguros agrarios. En lo no previsto expresamente en la mencionada orden y en esta convocatoria serán de aplicación la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Para el pago de esta subvención, la Secretaría General de ENESA certificará la asistencia regular de las organizaciones mencionadas a la Comisión General de ENESA.

Undécimo. *Habilitación.*—Se faculta al Director de ENESA para adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la presente resolución.

Duodécimo. *Toma de efecto.*—La presente resolución surtirá efecto el día 15 junio 2008.

Madrid, 3 de marzo de 2008.—El Presidente de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, Santiago Menéndez de Luarda y Navia-Osorio.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

9846 *RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2008, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la Carta de Servicios de la Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Huesca.*

Visto el proyecto de la Carta de Servicios de la Oficina de Extranjeros laborado por la Subdelegación del Gobierno en Huesca, de acuerdo con el informe favorable de la Secretaría de Estado para la Administración Pública,

Esta Subsecretaría, en uso de la competencia que le asigna el artículo 11.1 del Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado, ha resuelto aprobar la referida Carta de Servicios, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El texto impreso de la mencionada Carta de Servicios estará disponible en la citada Subdelegación del Gobierno y en el Centro de Información Administrativa del Ministerio de Administraciones Públicas. Asimismo, se podrá accederse a ella a través de la siguiente dirección de Internet: www.map.es Documentación.

Madrid, 22 de mayo de 2008.—El Subsecretario de Administraciones Públicas, José Antonio Benedicto Iruñe.

9847 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado.*

Con fecha 20 de mayo de 2008, en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, se ha acordado la aprobación del Acuerdo para la Ordenación de la Negociación Colectiva en la Administración General del Estado, habiendo sido suscrito el mismo por el grupo de trabajo de la citada Mesa General en su reunión de 20 de diciembre de 2007.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y con la finalidad de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo, esta Secretaría de Estado ha resuelto ordenar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tanto del Acuerdo de la Mesa General de 20 de mayo como del

texto del Acuerdo suscrito el 20 de diciembre de 2007, que se elevó a la Mesa General para su ratificación.

Madrid, 26 de mayo de 2008.—La Secretaria de Estado para la Administración Pública, Mercedes Elvira del Palacio Tascón.

ACUERDO DE 20 DE MAYO DE 2008, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO PARA LA ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El Grupo de Trabajo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado suscribió, en su reunión de 20 de diciembre de 2007, el texto por el que se fija la estructura de la negociación colectiva, así como las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distintos ámbitos y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.9 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. El Acuerdo alcanzado recoge en su Disposición adicional la elevación del citado texto a la Mesa General para su ratificación definitiva y formal.

Por todo ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado acuerda:

Primero.—Aprobar el Acuerdo para la Ordenación de la Negociación Colectiva en la Administración General del Estado, cuyo texto correspondiente se adjunta.

Segundo.—Remitir el presente Acuerdo, junto con el suscrito en el grupo de trabajo al órgano técnico competente para, una vez efectuados los trámites oportunos, proceder a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En Madrid, a 20 de mayo de 2008.

ACUERDO ADMINISTRACIÓN-SINDICATOS PARA LA ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge en su artículo 15, los siguientes derechos individuales que se ejercen colectivamente por los empleados públicos: a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, al ejercicio de la huelga, al planteamiento de conflictos colectivo de trabajo y al de reunión. En lo que se refiere al ejercicio del derecho de negociación colectiva, representación y participación institucional, se contempla en el capítulo IV, dentro del título III, donde se desarrollan los derechos y deberes de los empleados públicos. Siendo el presente Acuerdo la aplicación a una realidad concreta, la de la Administración General del Estado, de lo regulado en el antes citado capítulo IV, y más concretamente de su artículo 38.9, donde se recoge que los Acuerdos, en el ámbito de competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

Pues bien, una vez constituida la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, que entiende de las materias y condiciones de trabajo del personal funcionario, estatutario y laboral, se hace preciso desarrollar la estructura de negociación que de ella dimana, que debe servir para racionalizar la actualmente existente en los ámbitos centralizados y descentralizados, con la finalidad de hacerla más sencilla y transparente, algo que, sin ninguna duda, contribuirá a fortalecer y dotar del protagonismo que precisa la negociación colectiva en la Administración General del Estado, haciéndola mucho más operativa y efectiva.

En este sentido, el presente Acuerdo pretende configurar la estructura de negociación que venga a sustituir y completar la estructura de negociación existente en la actualidad, de tal manera que todo el entramado de Mesas vigentes que derivan de distintos Acuerdos celebrados a lo largo de estos últimos años (fundamentalmente los Acuerdos Administración-Sindicatos del año 1991, y los suscritos para el período 1995-1997) se vea sustituido por la estructura que a continuación se desarrolla; estructura que quiere ser tremendamente respetuosa con las especificidades y particularidades que puedan concurrir en cada ámbito concreto.

Por otra parte, esta simplificación de la estructura de la negociación colectiva en la Administración General del Estado va a contribuir, decididamente, a dotarla de una mayor seguridad y certeza jurídica, cuestión esencial si tenemos en cuenta que la experiencia práctica ha originado, en determinadas ocasiones, confusión e interpretaciones muy dispares que en nada benefician a un correcto desarrollo del derecho a la Negociación Colectiva.

Asimismo, y dada la importancia de la materia, este Acuerdo también establece, por un lado, los criterios inspiradores que, en opinión de las partes, deben enmarcar el correcto desarrollo de la propia negociación colectiva; y, por otro, unos principios de coordinación entre los distintos ámbitos de negociación que surgen de este Acuerdo y que van a contribuir a hacer más fluido todo el proceso negociador.

Se pretende conseguir, a través de la negociación colectiva, la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos, una mayor eficacia y calidad en el funcionamiento de los servicios públicos de la Administración General del Estado.

Todo ello ha determinado que el grupo de trabajo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, reunida el día 20 de diciembre de 2007, haya determinado la procedencia y oportunidad de suscribir el siguiente Acuerdo:

I. Criterios inspiradores de la negociación en la AGE.

1. Las partes firmantes estarán obligadas a negociar, bajo los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora, publicidad y transparencia.

2. La Administración y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (en adelante MGNAGE) se comprometen a proporcionarse mutuamente la información y documentación técnica que se precise con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación.

3. Los sindicatos presentes en la MGNAGE, se comprometen a no plantear ni secundar, durante la vigencia de un acuerdo suscrito, reivindicaciones sobre cuestiones ya pactadas en el citado Acuerdo y cumplidas por la Administración.

II. Funciones de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado

1. Serán objeto de negociación con el alcance que legalmente proceda en cada caso las siguientes materias:

La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios públicos, así como la determinación y distribución de los fondos adicionales en el supuesto que se hayan acordado para un determinado ejercicio presupuestario.

Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

Los planes de Previsión Social Complementaria.

Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

Los criterios generales sobre la Oferta de Empleo Público en la AGE.

Los criterios generales de acción social.

Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios públicos cuya regulación exija norma con rango de Ley.

Las referidas a calendario laboral, horarios, jornada, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Los criterios y medidas que habrán de incluirse en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Cualquier otra que le sea atribuida por las normas o la propia Mesa en desarrollo de éstas.

2. La MGNAGE ratificará, cuando así se determine por ésta, los acuerdos que se adopten en las Comisiones Técnicas dependientes de ella.

3. La MGNAGE se reunirá:

- a) Con carácter ordinario cada dos meses.
- b) Con carácter extraordinario.

En la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración y la mayoría de la representación sindical, expresada en términos porcentuales.

A falta de acuerdo, se reunirá, en el plazo máximo de veinte días, desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo solicite, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

III. Comisiones técnicas derivadas de la MGNAGE.

Dependientes de la MGNAGE, y basándose en los criterios inspiradores de negociación de la AGE, se constituyen las siguientes Comisiones Técnicas:

1. Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Además de desarrollar y negociar los contenidos en las materias que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales, tendrá las siguientes funciones:

- a) Ser informada y participar en la elaboración de los planes y programas de prevención interdepartamentales.
- b) Recibir información sobre los Planes de prevención, la memoria y la programación anual, la estructura y recursos disponibles, así como los índices de siniestralidad y los traslados de puesto por motivos de salud.
- c) Conocer e informar la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, así como la constitución de todos los Servicios de Prevención, en especial los de carácter pluriprovinciales, y los acuerdos y pactos que se lleven a cabo en la materia.
- d) Constituir y coordinar los Grupos de Trabajo que la Comisión acuerde para el estudio de cuestiones específicas en la materia.
- e) Promover todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor protección de la salud y la seguridad en el trabajo en el ámbito de la AGE.
- f) Conocer y, en su caso, proponer soluciones a cuestiones planteadas en mesas inferiores que, siendo de interés general, no hayan podido resolverse en las vías ordinarias.
- g) Coordinar, analizar, proponer e informar cualquier actuación en materia preventiva que pudiera surgir en el seno de otras mesas del mismo nivel con carácter multidisciplinar, remitidas por estas o a iniciativa propia.
- h) Cualquier otra que le atribuya la MGNAGE o las normas de aplicación.

2. Comisión Técnica de Formación

Ya prevista en el artículo 18, 2º párrafo del IV AFCAP (bajo el nombre de Comisión Paritaria de Formación de la Administración General del Estado) desarrollará, además de las competencias contempladas en los Acuerdos Generales de Formación Continua, las siguientes:

- a) Negociar los criterios generales de los planes y fondos para la formación en el ámbito de la AGE.
- b) Recibir información y coordinar, en su caso, las actuaciones en materia formativa de ámbitos inferiores.
- c) Cualquier otra que le sea atribuida por la MGNAGE o las normas de aplicación.

3. Comisión Técnica de Acción Social

Desarrollará las siguientes cuestiones:

- a) Determinar los criterios generales de acción social.
- b) Negociar los Planes de previsión social complementaria.
- c) Recibir información y coordinar, en su caso, las actuaciones de los ámbitos inferiores.
- d) Cualquier otra que le sea atribuida por la MGNAGE o las normas de aplicación.

4. Comisión Técnica de Igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres.

Dirigida a negociar todas aquellas cuestiones y medidas tendentes a implantar y extender la igualdad de trato y de oportunidades, evitando así cualquier tipo de discriminación en las relaciones laborales. En concreto, esta Comisión elaborará el Plan de Igualdad a aplicar en la Administración General del Estado. Además, desarrollará, entre otras, las siguientes cuestiones:

- a) Establecer las orientaciones a que habrán de ajustarse la negociación de los Planes de Igualdad en los distintos ámbitos.
- b) Establecerá un convenio de colaboración con el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como organismo consultivo y formativo.
- c) La colaboración para la incorporación del lenguaje no sexista en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- d) El fomento de Acuerdos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas para la resolución de cuestiones como las repercusiones laborales de la violencia de género.
- e) Elaboración de estudios para el conocimiento de la situación laboral de las mujeres en las Administraciones Públicas.
- f) Elevar a la Mesa General propuestas de acciones positivas, dirigidas a la erradicación de la segregación horizontal y vertical.
- g) Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad; para ello podrá solicitar los datos que considere convenientes.

h) Asesorar a cualquier otra mesa técnica, en cuanto al impacto de género que pudieran tener las medidas que se propongan desde aquéllas.

i) Promover todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor implementación del respeto y el fomento de la igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado.

j) La creación de un reconocimiento a personas o instituciones públicas que se distingan por su respeto al principio de igualdad de trato.

k) Cualquier otra que le sea atribuida por la MGNAGE o las normas de aplicación.

5. Comisión Técnica para el Personal Laboral en el Exterior.

Con la finalidad de analizar y negociar los temas referentes al personal laboral que presta servicios en el exterior, así como cualquier otra que le sea atribuida por la MGNAGE o las normas de aplicación.

6. Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo.

Desarrollará las siguientes cuestiones:

a) La negociación los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos. En este sentido, se analizará la oferta de empleo público y se negociará aquellos aspectos relacionados con los procesos de acceso, carrera, promoción y provisión.

b) Analizar los proyectos de conversión o transformación de plazas temporales en fijas, así como los procedimientos para que adquiera fijeza el personal temporal.

c) Elaborar estudios técnicos sobre la evaluación de los programas y acciones que aumenten la productividad del empleo público.

d) Analizar los proyectos que impliquen cambio en el régimen jurídico que le sea de aplicación a los empleados públicos de un ámbito determinado.

7. Comisión Técnica sobre Responsabilidad Social de la AGE

Desarrollará las siguientes cuestiones:

a) El análisis de la incidencia de la política general sobre el medio ambiente y movilidad sostenible en el ámbito de la AGE.

b) El análisis de la incidencia de las políticas generales relacionadas con el beneficio y bienestar del personal en el desempeño de su trabajo en el ámbito de la AGE.

c) El análisis de la incidencia de las políticas generales que se encuentren relacionadas con el entorno social en el que la AGE desarrolla su actividad.

d) Cualquier otro análisis que pueda estar relacionado con políticas con incidencia en la responsabilidad social de la AGE.

e) Elaborar un informe sobre la responsabilidad social corporativa de la AGE y realizar recomendaciones en base a los análisis efectuados, con la periodicidad que se considere oportuna.

Por acuerdo de la MGNAGE, siempre que lo solicite la mayoría de la parte social presente en la misma o, en su caso, la Administración, podrán crearse Comisiones Técnicas, bien con carácter permanente, bien con carácter temporal (por ejemplo, organismos públicos de investigación y similares) por su singularidad, personal afectado, o especialidad de la materia, que así se aconseje. En el caso de que la Comisión Técnica tenga carácter temporal, deberá concretarse el objetivo o finalidad de su creación.

La composición y la representación de las Comisiones Técnicas será la misma que exista en la MGNAGE.

Las Comisiones Técnicas se reunirán en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración y la mayoría de la representación sindical, expresada en términos porcentuales

IV. Mesas delegadas

A. Estructura.

1. Ámbito departamental.

1.1 En cada ámbito Departamental, y en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente acuerdo, se deberán constituir Mesas Delegadas para la negociación, en el ámbito de sus competencias, de todas aquellas materias y condiciones de trabajo del personal de dicho ámbito, incluyendo los servicios territoriales.

En el supuesto de supresión, modificación o fusión de los Departamentos Ministeriales existentes en el momento de la firma del presente acuerdo, se adecuarán, en el plazo máximo de un mes, las Mesas de Negociación existentes a la nueva situación creada.

1.2 Por acuerdo de la MGNAGE, siempre que lo solicite la mayoría de la parte social, presente en la misma o, en su caso, la Administración, podrán crearse Mesas Delegadas que, no siendo departamentales, atiendan a un específico ámbito que, por su singularidad, personal afectado, o especialidad de la materia, así se aconseje.

En todo caso, se constituirán, a tenor de lo establecido en el presente Acuerdo, las Mesas Delegadas correspondientes a:

Instituciones Penitenciarias.
Dirección General de Tráfico.

2. Ámbito organismos y entidades públicas.

Asimismo, por acuerdo de la MGNAGE, siempre que lo solicite la mayoría de la parte social presente en la misma o, en su caso, la Administración, podrán crearse Mesas Delegadas en organismos públicos, agencias, institutos, entidades de derecho público y análogos, con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado. En dichas Mesas, además de las materias señaladas en el punto anterior, y siempre que así lo estime la MGNAGE, se negociarán aquellas cuestiones y materias que resulten específicas en cada ámbito concreto.

En todo caso, se constituirán, a tenor de lo establecido en el presente Acuerdo, las Mesas Delegadas correspondientes a:

La Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).
INGESA.
Entidades Gestoras Seguridad Social.

3. Sin perjuicio de lo expresado en los puntos 1 y 2, y en dicho sentido, se constituirán mesas delegadas en los mismos ámbitos donde existan en la actualidad. Éstas se entenderán dependientes de la MGNAGE, creadas conforme al presente acuerdo y tras las adecuaciones correspondientes.

4. Las Mesas Delegadas podrán crear grupos de trabajo de carácter técnico dependientes de aquéllas, a fin de que desempeñen las funciones que correspondan en relación con las competencias atribuidas a las Comisiones Técnicas descritas en el presente Acuerdo, debiendo estar adecuadamente coordinadas entre todas ellas.

5. Como consecuencia del sistema electoral existente en el que los órganos de representación abarca ámbitos de negociación concurrentes, la composición y representación de cada organización sindical en estas Mesas Delegadas será la que se corresponda con el que tuviera en la MGNAGE, salvo en los casos en que el ámbito de la Mesa Delegada de negociación coincida exactamente con los órganos de representación unitaria que integren el ámbito electoral que se trate, en cuyo caso la composición y representación será la derivada de aquellos órganos de representación unitaria.

B. Competencias:

Las materias objeto de negociación en las Mesas Delegadas, referidas siempre a su ámbito de competencias, serán como mínimo las que tengan relación con:

La aplicación de las retribuciones y sistemas de clasificación de puestos de trabajo y demás elementos de ordenación de recursos humanos.

La aplicación de los horarios de trabajo, calendarios, jornadas, vacaciones, permisos, etc.

La aplicación de las medidas de salud y seguridad laboral.

La formación y promoción profesional.

La acción social.

Provisión de puestos.

Aquellas cuestiones propias del ámbito.

Las que desarrollen o afecten a la progresión profesional de los empleados públicos.

Cualesquiera otras que les encomiende expresamente la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado o no hayan sido objeto de decisión por ésta.

V. Principios de coordinación entre los distintos ámbitos de negociación

La coordinación, entre los distintos ámbitos de negociación previstos en el presente Acuerdo, se llevará a cabo con los siguientes criterios:

a) Criterio de primacía, por el cual las partes acuerdan no modificar en las Comisiones Técnicas de Trabajo, ni en las Mesas dependientes, los criterios generales acordados sobre materias tratadas en el ámbito general, ni plantear en dichos ámbitos temas distintos a los expresamente previstos en este Acuerdo o a los expresamente encomendados por la MGNAGE.

b) Criterio de complementariedad, por el que los acuerdos o pactos establecidos en un ámbito inferior de negociación, cuando aborden una materia ya regulada en un acuerdo de ámbito superior no podrán modificar lo acordado, limitándose exclusivamente a complementar, cuando proceda, el acuerdo de ámbito superior.

c) Criterio de competencia, por el que la aplicación de un acuerdo o pacto queda supeditado a que haya sido suscrito de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

La validez de los Acuerdos alcanzados en cualquiera de los ámbitos de negociación estará supeditada al cumplimiento de los criterios expresados en el presente Acuerdo.

VI. *Solución extrajudicial de conflictos*

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación, interpretación y validez de los Pactos o Acuerdos, se reconoce a la MGNAGE como instancia previa en la que habrá de intentarse la solución de los mismos.

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

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de ser difundidas de inmediato.

VII. *Ámbito temporal*

El Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo de aplicación, en lo que se refiere a esta materia, las previsiones normativas contenidas en los apartados 11, 12 y 13 del artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En todo caso, por la MGNAGE se podrán acordar las modificaciones a este Acuerdo que, por consenso se estimen oportunas

VIII. *Comisión de Seguimiento.*

A tenor de lo establecido en el apartado 5 del artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la MGNAGE se establece como Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Acuerdo.

IX. *Disposición adicional. Ordenación de las actuales estructuras de negociación*

1. Se consideran derogadas las estructuras sobre negociación colectiva que se contienen en el título VIII del Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1995-1997, de 16 de septiembre de 1994, sobre condiciones de trabajo en la función pública, incluyendo las que contiene el título cuarto del Acuerdo Administración-Sindicatos de 16 de noviembre de 1991, tanto en lo relativo a los ámbitos de negociación centralizada como descentralizada.

2. A la entrada en vigor del presente Acuerdo, las estructuras de negociación deberán ser adaptadas conforme a los criterios establecidos en el presente Acuerdo.

Para su ratificación definitiva se eleva el presente Acuerdo a la MGNAGE en Madrid a 20 de diciembre de 2007.—Por la Administración General del Estado, la Directora General de la Función Pública, Petra Fernández Álvarez.—Por las Organizaciones Sindicales: UGT, María Yolanda Palomo del Castillo; CC.OO, Pablo Caballero Ramírez; CSI-CSIF, Beatriz Serrano Blázquez.

MINISTERIO DE CULTURA

9848

ORDEN CUL/1597/2008, de 23 de mayo, por la que se conceden las ayudas en régimen de concurrencia competitiva, a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos archivísticos, en el año 2008.

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; el punto séptimo de la Orden CUL/4411/2004, de 29 de diciembre de 2004 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de enero de 2005), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas en régimen de con-

currencia competitiva del Ministerio de Cultura, y el apartado décimo de la Resolución de 5 de noviembre de 2007 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre), de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas por la que se convocan las ayudas en régimen de concurrencia competitiva a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos archivísticos, correspondientes al año 2008,

Este Ministerio ha resuelto hacer pública la composición de la Comisión de Asesoramiento y Evaluación, así como las ayudas concedidas a las entidades solicitantes de las mismas durante el año 2008.

Primero.—La Comisión de Asesoramiento y Evaluación quedó constituida de la siguiente manera:

Presidente: Don Rogelio Blanco Martínez. Director General del Libro, Archivos y Bibliotecas.

Vicepresidente: Don José Ramón Cruz Mundet. Subdirector General de los Archivos Estatales.

Vocales: Doña Aurelia del Corral Sacristán, Subdirectora General Adjunta de los Archivos Estatales.

Doña Isabel Borrel Roncales, Secretaria General de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas

Doña María Maldonado Abadía, Vocal Asesora del Gabinete Técnico de la Subsecretaría

Doña Teresa Engenios Martín, Jefe de Servicio de Coordinación Archivística de la Subdirección General de los Archivos Estatales.

Secretaria: Doña María Azpeitia Martín, Jefe de Sección de Archivos de la Subdirección General de los Archivos Estatales.

Se hace constar que todos los integrantes de la misma manifestaron su conformidad personal para ser designados miembros de este órgano colegiado.

Segundo.—Previo informe de la Comisión de Asesoramiento y Evaluación, de acuerdo con la puntuación resultante de la aplicación de la baremación de los criterios de valoración establecidos en el punto 3 del apartado octavo de la citada resolución de convocatoria, y una vez aprobada y notificada la propuesta de Resolución definitiva, se conceden ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, en el año 2008 a 24 entidades, por importe de trescientos cincuenta mil euros (350.000 euros), con cargo a la aplicación presupuestaria 24.04.332A.486 del programa «Archivos» del presupuesto de gastos del Ministerio de Cultura para el año 2008. Dichas entidades constan en el documento que como anexo acompaña a la presente Orden, habiendo sido desestimadas el resto de las solicitudes presentadas correspondientes a 2008.

Todos los beneficiarios han aceptado, previamente, la ayuda propuesta, dentro del plazo reglamentariamente establecido en la Resolución de convocatoria de estas ayudas.

Tercero.—Se establece que las cuantías concedidas como ayuda para cada proyecto sólo podrán destinarse a cada uno de los proyectos concedidos que figuran en el Anexo, no pudiendo trasvasarse cantidades de uno a otro proyecto.

Cuarto.—Los beneficiarios quedan sujetos a las obligaciones establecidas en el apartado Duodécimo de la citada resolución de convocatoria.

Quinto.—Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 11.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y el artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2003, de 21 de mayo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Asimismo, la presente resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 23 de mayo de 2008.—El Ministro de Cultura, P. D. (Orden CUL/2591/2004, de 22 de julio), el Director General del Libro, Archivos y Bibliotecas, Rogelio Blanco Martínez.

ANEXO 2

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

14016 *Resolución de 12 de noviembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación.*

Al amparo de la primera redacción de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, se suscribieron los, hasta ahora, únicos Pactos entre la Administración General del Estado y las Organizaciones Sindicales, en mayo de 1988 y el mismo mes de 1990, en los que, además de establecerse unos criterios sobre el funcionamiento de la Mesa General de Negociación y para la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo, se concedían, a las organizaciones firmantes, permisos para la realización de funciones sindicales como consecuencia de la necesidad de dotar una estructura sindical suficiente que permitiera llevar a cabo el ejercicio efectivo de los derechos, que venía a reconocer con carácter novedoso la Ley 9/1987 para el personal funcionario y que ya había reconocido la Constitución Española en 1978 para el personal laboral.

Posteriormente, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, da una nueva redacción y reconoce explícitamente los derechos individuales de los empleados públicos ejercidos colectivamente e introduce una nueva estructura de la negociación colectiva.

La aplicación de estas normas, así como de los sucesivos Pactos que en esta materia se han venido produciendo en diversos ámbitos orgánicos, funcionales y territoriales, que en principio podrían considerarse como una mejora en el ejercicio de los derechos sindicales y por ende del funcionamiento de los ámbitos de negociación, han dado lugar, sin embargo, a una situación de gran heterogeneidad, significativa dispersión e incremento sobre las previsiones iniciales, generando desajustes en la gestión ordinaria de estas materias.

En estas circunstancias y en una coyuntura económica como la actual, en la que ha necesario adoptar medidas en materia de control del gasto público, directo o indirecto y reducción del déficit de las distintas Administraciones, se dicta el artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Dicho artículo vino a dejar sin efecto aquellas dispensas de asistencia al trabajo y otros derechos sindicales en la medida en la que excedieran de lo establecido en las disposiciones legales, permitiendo, no obstante, la posibilidad de llegar a nuevos acuerdos, adaptados al contexto actual y a la adecuación y racionalidad que ha de presidir esta materia.

A tal fin, y según lo previsto en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, en la reunión de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas del 21 de septiembre, se consideró necesario establecer un Acuerdo que dote de recursos a las organizaciones sindicales para que «puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación», y permita, al mismo tiempo, a la Administración ordenar y estructurar el ejercicio de estas funciones con criterios de austeridad y racionalidad.

Este Acuerdo es pues el resultado de un proceso de negociación con las distintas organizaciones sindicales que tienen representación suficiente en la Administración General del Estado: Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., Federación de

Servicios Públicos de UGT, Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), Federación de Empleados Públicos de USO y Confederación Intersindical Gallega (GIC), sin perjuicio de su firma o adhesión por parte de otras centrales sindicales.

El Acuerdo establece, en primer lugar el número de miembros que deben componer las Mesas Generales de Negociación previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público, de las Mesas Delegadas de la Mesa General, regulada en el artículo 36.3 del mismo; así como de la Comisión Paritaria (CIVEA) y las Subcomisiones Delegadas dependientes de ella, en el ámbito del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

En segundo lugar, se aborda en este Acuerdo la determinación de lo que se considera Centro de Trabajo a los efectos de lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y que, por otra parte, incidirá en la instrumentación de la acción preventiva de la Administración en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Se pretende con la determinación de centro de trabajo, poner fin a una larga controversia ante las diferentes instancias judiciales entre la Administración y las Organizaciones Sindicales en relación con lo que debiera entenderse por dicho concepto. La determinación de estos centros de trabajo, racionaliza y ordena la situación existente en la actualidad.

En relación con todo ello y en especial con ordenación de las estructuras de negociación colectiva, se dota a las organizaciones sindicales de una serie de recursos y tiempos necesarios para la negociación, representación y participación institucional.

Por todo ello y de conformidad con lo previsto en los artículos 12 y 15 del Real Decreto 256/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en relación con la dirección e impulso en materia de relaciones laborales, esta Secretaria de Estado para la Función Pública, resuelve:

Aprobar y publicar el texto del «Acuerdo de Asignación de Recursos y Racionalización de las Estructuras de Negociación y Participación» alcanzado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, que se adjunta como Anexo a esta Resolución.

Madrid, 12 de noviembre de 2012.–El Secretario de Estado de Administraciones Públicas, Antonio Beteta Barreda.

ANEXO

Acuerdo de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación

(Ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 29 de octubre de 2012)

Madrid, 29 de octubre de 2012.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, recoge en su artículo 10, que a partir del 1 de octubre de 2012, en materia de tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como las dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se deberán ajustar, en el ámbito de las Administraciones Públicas y de forma estricta, a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En aplicación del citado precepto, han dejado de tener validez y surtir efectos todos los Pactos, Acuerdos, y Convenios Colectivos que en los diferentes ámbitos orgánicos, funcionales y territoriales establecían derechos adicionales a favor de las organizaciones sindicales.

Por otra parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, recogiendo los principios de la Constitución Española y los contenidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Convenio 151 de la OIT, que amparan el contenido del presente acuerdo, reconoce a las organizaciones sindicales como únicos interlocutores válidos para el ejercicio de los derechos de los empleados públicos a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

La necesidad de atender estas responsabilidades que la ley encomienda a las organizaciones sindicales requiere, por tanto, el establecimiento de los recursos imprescindibles para articular la negociación colectiva y la participación institucional.

A tal fin, se considera necesario establecer un Acuerdo que dote de recursos a las organizaciones sindicales para que «puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación», y permita, al mismo tiempo, a la Administración ordenar y estructurar el ejercicio de estas funciones con criterios de austeridad y racionalidad.

Por ello, en el Acuerdo se establece la composición y el número de miembros que deben componer las distintas Mesas Generales de Negociación previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público, y de las Mesas Delegadas de la Mesa General, reguladas en el artículo 36.3 del mismo.

Igualmente, se aplican los mismos criterios en relación con la Comisión Paritaria (CIVEA) y las Subcomisiones Delegadas dependientes de ella, en el ámbito del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, sobre su composición y número de miembros. Su inclusión en este Acuerdo se realiza de conformidad con lo previsto en el artículo 38.9 del EBEP, teniendo en cuenta, además que la representación social no difiere con la acreditada en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, considerando que han de aplicarse, también en este caso, criterios de austeridad y racionalidad en los recursos para lograr una mayor economía negocial, que consiga una mayor eficacia y eficiencia en la estructura de la negociación.

Este Acuerdo aborda también la determinación de lo que se considera Centro de Trabajo a los efectos de lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, lo que, por otra parte, incidirá en la instrumentación de la acción preventiva de la Administración en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, instándose, en este sentido, la modificación del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, en consonancia con la política de racionalización y ordenación de las estructuras organizativas.

Con la determinación del centro de trabajo se pretende poner fin a una larga controversia ante los diferentes tribunales de justicia entre la Administración y de las Organizaciones Sindicales sobre el concepto de centro de trabajo. La determinación de lo que deba entenderse como tal, racionaliza y ordena, de forma consensuada entre la Administración y las organizaciones sindicales, la situación existente en la actualidad.

En relación con todo ello y en especial con ordenación de las estructuras de negociación colectiva, se ha previsto dotar a las organizaciones sindicales de una serie de recursos consistentes en dispensas de asistencia al trabajo, que se han ordenado en los siguientes ámbitos: los relacionados con la negociación colectiva, los relacionados con la participación institucional y, por último, con la institución de una bolsa de créditos horarios correspondientes a los delegados de las secciones sindicales a los efectos del artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La asignación de recursos a las distintas Organizaciones Sindicales se ha realizado atendiendo a su presencia en mesas y a los niveles de representatividad alcanzados por cada una de ellas en los distintos ámbitos de negociación. En este sentido, es necesario poner de manifiesto, que el Tribunal Constitucional considera que el principio de igualdad de trato, connatural a un sistema de libertad y pluralidad sindical, no impide que, en determinadas ocasiones y para determinadas funciones, se admita que un trato diferenciado cuando esté basado en el criterio de la mayor representatividad.

Por todo ello, la Administración General del Estado y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSI-F, USO y CIG alcanzan el siguiente:

ACUERDO

I. Disposiciones generales

1. Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto determinar los recursos en materia de dispensas de asistencia al trabajo y créditos horarios correspondientes a las organizaciones sindicales a efectos de que sus representantes puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación, negociación y adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.

Igualmente, a través del mismo, se establece el número de miembros y la distribución por organizaciones sindicales de las Mesas Generales de Negociación previstas en la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, de las Mesas Delegadas de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 del EBEP), y en el ámbito del Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado, su Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación y sus Subcomisiones Delegadas. Se incluye del mismo modo –y entre otras materias– una definición de centro de trabajo a efectos de lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se procede a la racionalización de las estructuras de participación en materia de prevención de riesgos laborales y a la ordenación de los créditos horarios de los delegados sindicales, evitando una utilización excesivamente fragmentada de créditos horarios individuales.

En relación con todo lo anterior se establecen los derechos y recursos de las organizaciones sindicales con objeto que puedan ejercitar su labor de participación y negociación, teniendo en cuenta las mesas de negociación en las que están presentes y la representatividad alcanzada por las distintas organizaciones.

2. Ámbito, aplicación y adhesión

1. El ámbito de aplicación directa del Acuerdo será el establecido para la MGNAGE (Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado prevista en el artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público), que se fija en el Anexo 1.

2. El presente acuerdo deberá ser aprobado en la citada Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

3. Podrán firmar el acuerdo cualquiera de las organizaciones presentes en las distintas Mesas de Negociación previstas en el EBEP. Podrán solicitar la adhesión al Acuerdo las organizaciones sindicales no firmantes que hayan obtenido más del 2% de los representantes en las elecciones a delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal en el ámbito de este Acuerdo fijado en el Anexo 1.

En todo caso deberá acreditarse la correspondiente representatividad, y la adhesión deberá ser aprobada por la mayoría de las organizaciones sindicales de la MGNAGE.

Las organizaciones presentes en cualquiera de las distintas Mesas de Negociación previstas en el EBEP no necesitarán acreditar su representatividad y su firma no necesitará de aprobación del resto de las organizaciones sindicales.

Los sindicatos que firmen o se adhieran al Acuerdo estarán obligados por el contenido de las cláusulas establecidas en el mismo y deberán declarar expresamente su aceptación.

En el plazo máximo de diez días hábiles desde la aprobación del Acuerdo en Mesa General, la Administración requerirá de las organizaciones sindicales no firmantes y con la representación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado, que manifiesten su voluntad de firmar o adherirse al Acuerdo. Transcurrido el plazo de veinte días desde la comunicación o respondida ésta en sentido negativo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, para dichos sindicatos, sin que, en consecuencia puedan beneficiarse de los recursos sindicales, dispensas de asistencia al trabajo o créditos horarios que, en aplicación del mismo pudieran haberles correspondido.

La firma o adhesión podrá verificarse en un momento posterior a dicho plazo, a instancia de la organización sindical que estuviera interesada en la misma y sin que pueda beneficiarse de los citados recursos sindicales en tanto dicha firma o adhesión no se produzca.

II. Estructura de los ámbitos de negociación, participación y representación sindical

3. Mesas Generales de Negociación

Las Mesas Generales de Negociación reguladas en los artículos 36.1, 36.3 y 34 del EBEP tendrán cada una 30 miembros, 15 en representación de la Administración, y 15 en representación de las organizaciones sindicales.

La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el EBEP en relación con las siguientes Mesas:

- Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (artículo 36.1 del EBEP).
- Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 del EBEP).
- Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 34.1 del EBEP).

La composición y porcentaje de la representación social en las citadas Mesas se recoge en el Anexo 2.1

4. Mesas delegadas de la MGNAGE

1. Se mantienen las siguientes Mesas Delegadas de la Mesa General de Negociación de la AGE (artículo 36.3 MGNAGE), previstas en el acuerdo de 20 de mayo de 2008 para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado: Una por Departamento ministerial y una más en cada uno de los siguientes ámbitos: Agencia Tributaria, CSIC, INGESA, Instituciones Penitenciarias, Dirección General de Tráfico, Seguridad Social y Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Para determinar el número de miembros que corresponden a cada una de las partes en las citadas Mesas Delegadas, se establece una escala en función del número de empleados públicos existentes en cada uno de los ámbitos. A estos efectos la escala que resultará de aplicación para determinar la composición de cada una de ellas es la siguiente:

Escala Mesas Delegadas

Empleados Públicos	N.º miembros
De 1 a 1000	5
De 1001 a 2500	7
De 2501 a 4000	9
De 4001 a 5500	11
De 5501 a 25.000	13
De 25.001 en adelante	15

3. La representatividad de la parte social en las Mesas Delegadas vendrá determinada por lo establecido en el Apartado IV.A.5. del referido Acuerdo de ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado.

En todo caso, se garantiza la presencia a las organizaciones sindicales representativas a nivel de comunidad autónoma siempre que exista al menos alguna unidad administrativa perteneciente al ámbito de la Mesa Delegada en el ámbito territorial de actuación propio de dichas organizaciones.

4. Las centrales sindicales designarán sus representantes en las Mesas Delegadas entre empleados públicos que, en su mayoría, pertenezcan al ámbito de la Mesa correspondiente, a fin de asegurar una adecuada interlocución con la Administración y favorecer la especialización, experiencia y conocimiento de los asuntos de que se trate.

Por excepción esta previsión no se aplicará a las organizaciones sindicales más representativas sólo a nivel de Comunidad Autónoma, teniendo en cuenta su representación en estos ámbitos.

5. El número de miembros de las Mesas Delegadas de la MGNAGE está recogido en el Anexo 2.2.

5. *Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado*

a) Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA): Esta Comisión estará compuesta por 15 miembros de cada una de las partes.

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

La composición y porcentaje de la representación social en la CIVEA se recoge en el Anexo 3.1.

b) Subcomisiones Delegadas de la CIVEA:

1. En aplicación de lo previsto en el III Convenio Único del Personal Laboral de la Administración General del Estado se mantienen las siguientes Subcomisiones de la Comisión de Interpretación Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA): una por Departamento Ministerial y una más en cada uno de los siguientes ámbitos: Consejo de Seguridad Nuclear, CSIC, CIEMAT, Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Administración de Justicia e Instituciones Penitenciarias.

2. Para determinar el número de miembros que corresponden a cada una de las partes en las citadas Subcomisiones Delegadas de la CIVEA, se establece una escala en función del número de trabajadores existentes en cada uno de los ámbitos. A estos efectos la escala que resultará de aplicación para determinar la composición de cada una de ellas es la siguiente:

Escala Subcomisiones Delegadas

Laborales	N.º miembros
De 1 a 1000	5
De 1001 a 2500	7
De 2501 a 4000	9
De 4001 a 5500	11
De 5501 en adelante	13

3. El número de miembros de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA está recogido en el Anexo 3.2.

4. La representación de las organizaciones sindicales en las Subcomisiones Delegadas vendrá determinada por la representación que tengan en la CIVEA. En todo caso, se garantiza la presencia en las Subcomisiones a las organizaciones sindicales presentes en la CIVEA siempre que exista al menos alguna unidad administrativa perteneciente al ámbito de la Subcomisión delegada en el ámbito territorial de actuación propio de dichas organizaciones.

Las centrales sindicales designarán sus representantes en las Subcomisiones Delegadas entre empleados públicos que, en su mayoría, pertenezcan al ámbito de la Subcomisión correspondiente, a fin de asegurar una adecuada interlocución con la Administración y favorecer la especialización, experiencia y conocimiento de los asuntos de que se trate.

Por excepción esta previsión no se aplicará a las organizaciones sindicales más representativas sólo a nivel de Comunidad Autónoma, teniendo en cuenta su representación en estos ámbitos.

6. Centros de trabajo

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (en adelante LOLS) y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa dictada en su desarrollo, a partir de la firma del presente acuerdo, se entenderá por centro de trabajo en el ámbito de aplicación de este acuerdo:

a) Cada uno de los Departamentos ministeriales incluidos en ellos, sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y todos los servicios provinciales de Madrid.

b) Cada Agencia, ente público u organismo no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en la provincia de Madrid.

c) Cada Delegación o Subdelegación de Gobierno, en la que se incluirán los Organismos Autónomos, Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, las Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y las unidades administrativas y servicios provinciales de todos los Departamentos Ministeriales en una misma provincia, incluidos los funcionarios civiles que presten servicios en la Administración militar.

d) Cada ente u organismo público, no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.

e) En la Administración de Justicia, uno en cada provincia, integrado por todas las unidades que correspondan a los servicios no transferidos.

2. En los centros de trabajo, definidos según lo dispuesto en el número anterior, que ocupen a más de 250 empleados públicos (personal funcionario, estatutario y laboral), las secciones sindicales conjuntas que integrarán al personal funcionario y laboral de los centros citados anteriormente, que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos, con presencia en los comités de empresa y en las juntas de personal estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo. Corresponderá a dichas secciones sindicales designar a un delegado, salvo que el porcentaje de voto obtenido sobre la totalidad del colectivo sea igual o mayor al 10 por ciento de los votos válidos, en cuyo caso se atenderá a la escala establecida en el artículo 10.2 de la L.O.L.S.

Por excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la representación se haya obtenido sólo en la Junta de Personal o sólo en el Comité de Empresa, la constitución de la sección sindical se hará atendiendo en exclusiva al número de trabajadores del colectivo sobre el que ha obtenido la representación y los delegados sindicales que pueden ser designados por ella serán los que, en su caso, correspondan atendiendo a la representación obtenida en el órgano en cuestión.

No obstante lo anterior, los sindicatos más representativos en el ámbito de las Administraciones Públicas podrán constituir secciones sindicales en todos los centros de trabajo a los que se refiere el punto 1 de este apartado.

Las garantías reconocidas a los delegados sindicales designados conforme a lo establecido en los párrafos anteriores se registrarán por lo dispuesto en el artículo 10.3 de la L.O.L.S.

7. *Prevención de riesgos laborales*

1. La Administración y las Centrales Sindicales conscientes de la necesidad de adecuar la redacción y aplicación del apartado 5.2 del RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, instan al Gobierno para que se proceda a la modificación del citado Real Decreto a fin de que se considere la plantilla total correspondiente al centro de trabajo o unidad de que se trate (y no por separado para funcionarios y laborales) a efectos de aplicar la escala del artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, distribuyendo, posteriormente, el número total que corresponda entre funcionarios y laborales, proporcionalmente al volumen de cada colectivo.

2. La Administración y las Centrales Sindicales acuerdan, igualmente, aproximar los sistemas de representación general y el de prevención de riesgos laborales en la AGE, a fin de racionalizar las actuales estructuras y dar un cumplimiento más exacto a lo previsto en el artículo 34.3.b y d de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En consecuencia, se acuerda proceder a la racionalización y reestructuración de los Comités de Seguridad y Salud, haciéndolos coincidir con el ámbito de los órganos de representación unitarios y, por consiguiente, con el de las circunscripciones electorales a que se refiere el artículo 12 del Real Decreto-ley 20/2012, instándose al Gobierno a que se promuevan las modificaciones que fueran necesarias a este fin en el RD 67/2012, antes citado. Todo ello sin menoscabo de la posibilidad, establecida por la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de que se puedan constituir Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen, de acuerdo a los criterios que podrán ser establecidos en el ámbito de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

3. De conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de la normativa de aplicación, los Delegados de Prevención no tienen asignado un crédito horario específico en tanto que Delegados de Prevención; dicha asignación les corresponde únicamente, y así lo reconocen las partes firmantes del presente Acuerdo, por su condición previa de miembros de Juntas de Personal o de Comités de Empresa. Ello sin menoscabo de las actuaciones que podrán realizar sin imputación al citado crédito horario, según establece el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Los delegados de prevención serán elegidos, de conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales por y entre los representantes del personal. Por excepción, cuando no hubiera suficiente número de representantes de personal en el ámbito de que se trate para cubrir los puestos de delegados de prevención, los delegados restantes podrán ser elegidos por las centrales sindicales entre delegados sindicales del ámbito correspondiente, de manera proporcional a su representatividad.

III. **Recursos y garantías de las organizaciones sindicales**

8. *Recursos y medios para la negociación*

Recursos necesarios para atender a las estructuras de negociación establecidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo:

a) Mesas Generales de Negociación del Estatuto Básico del Empleado Público: Se asigna a las organizaciones sindicales presentes en cada una de las Mesas las dispensas totales de asistencias al trabajo siguientes:

– 30 dispensas a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (artículo 36.1 del EBEP), distribuidas de la siguiente forma:

• 15 que se distribuirán atendiendo al número de miembros que cada organización tiene en la correspondiente Mesa.

- 15 dispensas que distribuirán atendiendo al porcentaje de representatividad que cada organización poseen en el ámbito de la respectiva Mesa.

- 45 dispensas a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (Artículo 36.3 del EBEP), distribuidas de la siguiente forma:

- 15 que se distribuirán atendiendo al número de miembros que cada organización tiene en la correspondiente Mesa.

- 30 dispensas que distribuirán atendiendo al porcentaje de representatividad que cada organización poseen en el ámbito de la respectiva Mesa.

- 45 dispensas a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (Artículo 34.1 del EBEP), distribuidas de la siguiente forma:

- 15 que se distribuirán atendiendo al número de miembros que cada organización tiene en la correspondiente Mesa.

- 30 dispensas que distribuirán atendiendo al porcentaje de representatividad que cada organización poseen en el ámbito de la respectiva Mesa.

Las dispensas que se propongan en aplicación de lo anterior, así como cualquier otra que resulte del presente acuerdo, deberán recaer sobre empleados públicos de la Administración General del Estado correspondiente a alguno de los ámbitos comprendidos en el Anexo I. Las dispensas tendrán la duración máxima de la vigencia del presente Acuerdo y de sus prórrogas, de producirse éstas, y mínima de un año.

Por excepción, de entre las citadas dispensas, las organizaciones sindicales que tengan el diez por ciento o más de representantes en el ámbito de la Administración General del Estado, podrán solicitar que, hasta cinco de ellas, recaigan en personal de otras Administraciones Públicas. La Administración General del Estado las concederá siempre que exista conformidad de la Administración de pertenencia del funcionario o trabajador afectado, éste se encuentre o pase a una situación administrativa que lo permita y concurren el resto de los requisitos legales necesarios para ello.

El total de las dispensas de asistencia de asistencia al trabajo comprendidas en esta letra ascienden a 120. La asignación por organizaciones sindicales, en la fecha de firma del presente documento, es la que figura en el Anexo 2.1 Cualquier modificación posterior en la composición sindical de dichas mesas implicará la reasignación de las citadas dispensas entre las organizaciones sindicales correspondientes, sin que el número total aumente en ningún caso.

b) Mesas Delegadas de la Mesa General de Negociación de Administración General del Estado (artículo 36.3 del EBEP).

b.1. Se atribuye a cada organización sindical una bolsa en cada Mesa delegada constituida por un crédito de 40 horas mensuales por cada representante que tenga acreditado en la Mesa delegada. La representación de las organizaciones sindicales en la Mesas Delegadas vendrá determinada por la representación que tengan en la MGNAGE con excepción de las Mesas con Unidades electorales propias que no compartan personal adscritos a otras Mesas Delegadas.

b.2. Adicionalmente, en el ámbito de cada Mesa Delegada se dispondrá de una bolsa con un crédito horario de 40 horas mensuales por cada 1.000 empleados públicos del ámbito que comprende cada Mesa. La distribución de los créditos horarios correspondientes a la citada bolsa entre las distintas organizaciones sindicales se hará en proporción a los resultados globales de las elecciones sindicales certificados en el ámbito de la AGE fijado en el Anexo 1.

Los créditos horarios referidos en el punto b.1 recaerán en empleados públicos de dicho ámbito, los referidos en el punto b.2 en empleados públicos de la AGE, correspondiendo su control y gestión a los órganos competentes en materia de recursos humanos de los Ministerios o, en su caso, Organismos, salvo en los casos en los que la acumulación de los créditos a que se refiere este apartado diera lugar a alguna dispensa

total de asistencia al trabajo, en cuyo caso, serán trasvasables entre sí y su control corresponderá a la Dirección General de la Función Pública. Todo ello bajo la supervisión y en cumplimiento de las instrucciones que pudiera dictar al efecto la Dirección General de la Función Pública.

Las bolsas de créditos horarios a las que se refieren los puntos b.1 y b.2 anteriores y su distribución por organizaciones sindicales en cada Mesa Delegada es la que figura en los Anexos 2.2. y 2.3 respectivamente. Cualquier modificación posterior en la composición sindical de dichas mesas implicará la reasignación de las citadas dispensas entre las organizaciones sindicales correspondientes, sin que el número total aumente en ningún caso.

c) Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA): Se asignan 15 las dispensas totales de asistencia al trabajo, distribuidas según el número de miembros de las organizaciones sindicales en la CIVEA.

Las dispensas que se propongan en aplicación de lo anterior deberán recaer sobre empleados públicos del ámbito de aplicación de este Acuerdo. Las dispensas tendrán la duración máxima de la vigencia del presente Acuerdo y de sus prórrogas, de producirse éstas, y mínima de un año.

La asignación por organizaciones sindicales, en la fecha de firma del presente documento, es la que figura en el Anexo 3.1. Cualquier modificación posterior en la composición sindical de la CIVEA implicará la reasignación de las citadas dispensas entre las organizaciones sindicales correspondientes, sin que el número total aumente.

d) Subcomisiones Delegadas de la CIVEA: Se atribuye a cada organización sindical una bolsa de crédito de 40 horas mensuales por cada representante que tenga acreditado en la Subcomisión Delegada.

La bolsa de créditos horarios a que se refiere el párrafo anterior y su distribución por organizaciones sindicales en cada subcomisión es la que figura en el Anexo 3.2. Cualquier modificación posterior en la composición sindical de dichas mesas implicará la reasignación de las citadas dispensas entre las organizaciones sindicales correspondientes, sin que el número total aumente.

Esta bolsa podrá acumularse con la resultante de los apartados b.1 y b.2 de este punto cuando tuviera como finalidad la consecución de dispensas totales de asistencia al trabajo.

e) Comisiones Paritarias de otros Convenios Colectivos: Se atribuye una bolsa de crédito de 40 horas mensuales por cada miembro que cada organización sindical tenga en las Comisiones Paritarias de los Convenios colectivos de la AEAT (Agencia Estatal de Administración Tributaria), Patrimonio Nacional y «BOE» («Boletín Oficial del Estado»).

La composición de las Comisiones Paritarias y la bolsa de créditos horarios a que se refiere el párrafo anterior y su distribución por organizaciones sindicales es la que figura en el Anexo 4. Cualquier modificación posterior en la composición sindical de dichas mesas implicará la reasignación de las citadas dispensas entre las organizaciones sindicales correspondientes, sin que el número total aumente.

9. Recursos para la participación institucional

El artículo 31.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, define la participación institucional, como el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine. En virtud de ello, dichas organizaciones para atender su presencia en los mencionados órganos de control y seguimiento podrán disponer de los siguientes recursos:

a) Las organizaciones sindicales que en todo el ámbito nacional de la Administración General del Estado establecido en el Anexo 1, hayan obtenido el 10% o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de las Juntas de Personal, tendrán derecho a un total de 58 de representantes sindicales con dispensa total de asistencia al trabajo.

La totalidad de estas dispensas se distribuirán entre cada una de ellas en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, delegados de personal y miembros de comité de empresa y de las Juntas de Personal en el ámbito de la Administración General del Estado fijado en el Anexo 1.

La distribución de estas dispensas es la que figura en el Anexo 5.

b) Adicional y excepcionalmente, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, podrá asignar hasta un 12% del total de dispensas totales de asistencia al trabajo previstas en los apartados 8 y 9.a) este Acuerdo, para su asignación a las organizaciones sindicales, firmantes o adheridas al mismo a las que se refiere la letra a) de este apartado, con objeto de que se pueda atender a necesidades temporales y no previstas, que debidamente acreditadas por las organizaciones sindicales justifiquen su concesión a juicio de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. Su duración y condiciones de disfrute serán las que se determinen en la resolución por la que se acuerde su concesión.

10. *Delegados sindicales y créditos horarios*

10.1. Secciones y Delegados Sindicales: Los Sindicatos deberán comunicar al correspondiente órgano de gestión de personal el acto de constitución de las secciones sindicales correspondientes a los centros de trabajo que con más de 250 empleados públicos, que se definen en el apartado 6 de este Acuerdo y la designación de sus delegados sindicales. Todo ello a fin de que la misma surta efectos ante la Administración y los delegados sindicales puedan disfrutar, en la medida en que legalmente proceda, de los derechos y garantías que las leyes les reconocen y en el presente acuerdo se concretan, no originándose créditos horarios de carácter sindical al margen de los mecanismos previstos en este acuerdo. Por el órgano de gestión de personal del Ministerio, Delegación o Subdelegación el Gobierno al que esté adscrito el Centro de Trabajo, se dará traslado de esta información a la Dirección General de la Función Pública, para su conocimiento y efectos.

Los delegados de las Secciones Sindicales constituidas según lo previsto en el párrafo anterior y de acuerdo con los centros de trabajo establecidos en este acuerdo tendrán los derechos previstos en este acuerdo y las garantías contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La designación como delegado sindical que se hará en el modelo 2 del Anexo 6, tendrá una duración mínima de 12 meses. Si no se fijase una duración concreta la designación se entenderá efectuada por el período mínimo citado, entendiéndose prorrogada si no se remitiera comunicación en contrario con 30 días de antelación al comienzo de un nuevo período.

10.2. *Créditos horarios:*

1. Cesión de créditos horarios y constitución de una bolsa de horas: Los delegados sindicales de los centros trabajo de la Administración General del Estado del mismo sindicato que se designen conforme a lo establecido en el apartado 10.1 de este acuerdo, podrán ceder de forma expresa y en el modelo 3 del Anexo 6, sus créditos horarios con objeto de que sean integrados en una bolsa de horas, con arreglo a las siguientes normas:

a) Cada Organización Sindical comunicará a la Dirección General de la Función Pública, con la suficiente antelación, el nombre de la persona que en cada momento será la responsable ante la AGE de la interlocución en esta materia, que será la única que asuma la representación del sindicato en esta materia.

b) La solicitud de constitución inicial de la bolsa, dirigida a la Dirección General de la Función Pública, se efectuará por el representante autorizado por el sindicato, con una antelación mínima de 30 días al primero del mes en el que pretenda tenga efectividad dicha bolsa. La solicitud se acompañará de la relación certificada en la que constarán necesariamente los siguientes datos: Apellidos, nombre y D.N.I. de los delegados sindicales cedentes, sección sindical, vínculo con la AGE, Grupo de clasificación/Grupo profesional, área funcional, provincia, localidad, unidad administrativa, Organismo y Ministerio al que pertenecen, crédito horario total y crédito horario objeto de cesión.

c) Simultáneamente, el representante autorizado por el sindicato remitirá al Departamento, Agencia, Organismo, Delegación o Subdelegación del Gobierno afectada copia compulsada de las cesiones efectuadas por cada uno de los delegados sindicales que hayan cedido su crédito, procediendo conforme a lo previsto en el apartado 10.2.3 de este acuerdo.

d) Una vez recibidas las cesiones de créditos horarios por la Dirección General de la Función Pública, ésta procederá a la autorización de la bolsa, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos, no pudiéndose utilizar horas de la bolsa mientras no se produzca dicha conformidad. La Dirección General de la Función Pública comunicará la autorización a la central sindical correspondiente.

e) La cesión que podrá efectuar cada delegado sindical en ningún caso será inferior a 15 horas. Una vez formalizado el acto de cesión, esta será irrevocable durante el tiempo de vigencia de la bolsa.

f) La bolsa tendrá una vigencia de 12 meses, desde el 1 de diciembre hasta el 30 de noviembre del año siguiente, y será inalterable en su cuantía durante su vigencia. Por excepción a lo dispuesto anteriormente la bolsa inicial tendrá la duración que medie entre su aprobación hasta el 30 de noviembre del año 2013.

La vigencia de la bolsa se prorrogará anualmente salvo indicación en contrario, en cuyo caso la organización sindical interesada deberá comunicar los cambios que pretenda incluir con una antelación de 30 días a la finalización de la vigencia de la Bolsa, siguiendo el procedimiento señalado en los apartados 10.2.1.b) y 10.2.1.c).

La bolsa será gestionada por la Dirección General de la Función Pública, que podrá delegar las actuaciones que considere oportunas en las Subdirecciones Generales de Personal de los Ministerios correspondientes y en las Delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno, según sea el ámbito de cada Centro de Trabajo. En todo caso, corresponderá a la Dirección General de la Función Pública, dictar las instrucciones de desarrollo, modificar los modelos normalizados que figuran como anexos y establecer los que tuviera por conveniente con objeto de lograr una mayor eficacia y coordinación en la gestión de la bolsa.

g) Las Organizaciones Sindicales se comprometen a distribuir los créditos horarios y las dispensas a tiempo total de manera que no se produzcan disfunciones que dificulten el funcionamiento de los Centros y de forma tal que se asegure el mantenimiento representación sindical y de la interlocución con la Administración en cada ámbito.

La asignación de crédito horario se hará de forma exclusiva por los representantes autorizados que cada sindicato firmante o adherido determine, no pudiéndose llevar a cabo por las Secciones Sindicales de ámbito provincial o de centro de trabajo.

h) Las organizaciones sindicales firmantes no podrán, fuera de los cauces establecidos en este acuerdo, nombrar delegados sindicales del artículo 10.3 de la LOLS o asignar crédito horario alguno. Cualquier asignación o atribución de crédito horario de delegados sindicales realizada al margen de lo previsto en el presente acuerdo será nula a todos los efectos.

2. Configuración de la bolsa de horas y número máximo de dispensas: La bolsa se constituirá con la acumulación de las horas sindicales correspondientes a los delegados sindicales de las secciones constituidas, exclusivamente en los centros de trabajo a los que se refiere el apartado 6 de este acuerdo, siempre que estén configuradas en los términos previstos en este acuerdo y en el caso de que dichos delegados las hubieran cedido expresamente.

Cada central sindical podrá acumular, en la citada bolsa como máximo la totalidad de las que le correspondan, pudiendo dar lugar, en su caso, a dispensas totales de asistencia al trabajo.

El número de horas necesario para una dispensa total de asistencia al puesto de trabajo se establece en 150 horas mensuales.

3. Gestión de la bolsa de horas: La gestión de la bolsa, que corresponderá a la Dirección General de la Función Pública, se efectuará con arreglo a las siguientes reglas:

a) Las distintas centrales sindicales remitirán a cada Departamento Ministerial, Agencia, Ente Público u Organismo a los que se refieren las letras a) y b) del apartado 6 de este acuerdo, copia compulsada de las cesiones de crédito efectuadas por los distintos delegados sindicales de dicho ámbito. El Departamento Ministerial, Agencia, Ente Público u Organismo llevará el control de las horas no cedidas y del crédito que se trasvasa a la bolsa horaria y remitirá a la Dirección General de la Función Pública la copia compulsada de las cesiones y relación certificada de ambos créditos (horas no cedidas con expresión del titular que las conserva y número de horas que pasa a integrarse en la bolsa horaria). El control de las horas no cedidas se realizará por el Departamento, Agencia, Ente u Organismo de que se trate.

b) Las distintas centrales sindicales remitirán a cada Delegación o Subdelegación del Gobierno, copia compulsada de las cesiones de crédito efectuadas por los distintos delegados sindicales del ámbito al que se refiere la letra c) del apartado 6 de este acuerdo. La Delegación o Subdelegación del Gobierno llevará el control de las horas no cedidas y del crédito que se trasvasa a la bolsa y remitirá a la Dirección General de la Función Pública la copia compulsada de las cesiones y relación certificada de ambos créditos (horas no cedidas con expresión del titular que las conserva y número de horas que pasa a integrarse en la bolsa horaria). El control de las horas no cedidas se realizará por cada Delegación o Subdelegación del Gobierno, Ente u Organismo de que se trate.

Con el conjunto de las horas integradas en la bolsa, cada Central Sindical podrá solicitar, en el modelo 4 del Anexo 6, a la Dirección General de la Función Pública las dispensas totales individuales de asistencia al trabajo que tenga por conveniente hasta el límite de los créditos integrados en dicha bolsa.

A efectos de la gestión de la bolsa, las sustituciones, revocaciones y dimisiones que se produzcan se comunicarán a la Dirección General de la Función Pública por el correspondiente Sindicato.

El crédito horario del delegado sindical que hubiese sido designado en sustitución de otro que hubiese cedido, en todo en parte, su crédito a la bolsa, se mantendrá en la bolsa por el tiempo que restase de duración de la misma.

4. Procedimiento, requisitos y cancelación: El ámbito, requisitos y procedimiento para conceder las dispensas de asistencia al trabajo resultantes de la bolsa sindical de créditos horarios serán los establecidos en el apartado 11 del presente acuerdo. Igualmente, resultarán de aplicación las previsiones contenidas en el mismo en relación con su cancelación.

A fin de garantizar una eficaz organización de los servicios, las dispensas totales de asistencia al trabajo tendrán una duración mínima de 12 meses y máxima de la vigencia del presente acuerdo.

5. Utilización de los créditos horarios:

a) Los representantes y delegados sindicales preavisarán al responsable de la unidad de la que dependa en su centro de trabajo, con una antelación no inferior a 48 horas, del uso del crédito horario. Este período de preaviso mínimo sólo podrá incumplirse en casos de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá comunicación expresa.

b) Los delegados sindicales y personas designadas por las centrales sindicales que disfruten de crédito horario distinto a la dispensa total se comprometen a utilizar su crédito horario por semanas o días completos, de tal manera que los periodos de ausencia, a que les da derecho su crédito, sean fijos mensualmente, a fin de evitar distorsiones en el funcionamiento de los Servicios, salvo casos excepcionales de urgencia acreditada que, en ningún caso, podrá justificar la utilización de créditos horarios inferiores a tres horas.

c) El ejercicio de funciones sindicales y la utilización del crédito horario por parte de los delegados y representantes sindicales se hará sin perjuicio del cumplimiento de todas las obligaciones que puedan derivarse de su puesto de trabajo, el cumplimiento horario, y la comunicación del disfrute de las vacaciones permisos y licencias.

d) No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados totalmente.

e) Ningún representante o delegado sindical podrá acumular al mismo tiempo en su persona un crédito superior a 150 horas mensuales, siendo incompatible la acumulación de créditos horarios de distinto origen o naturaleza.

f) Por la Administración se procederá a la inscripción y/o anotación en el Registro de Órganos de Representación de Personal de todas las designaciones de delegados y representantes sindicales y las variaciones que puedan producirse, de conformidad con la regulación que se realice en esta materia por el órgano competente.

g) El disfrute de las dispensas de asistencia al trabajo no supondrá alteración alguna en los derechos económicos y administrativos de sus beneficiarios, los cuales, además, no podrán ser trasladados ni sancionados por causa del ejercicio de sus funciones representativas o sindicales.

6. Bolsa de créditos horarios en la Agencia Estatal de Administración Tributaria y Administración de Justicia:

a) En la Agencia Estatal de Administración Tributaria podrá constituirse una bolsa a nivel nacional con los créditos horarios correspondientes a las secciones sindicales que se constituyan en la misma, de conformidad con la definición de centro de trabajo recogida en el apartado 6 del presente acuerdo. Serán de aplicación a dicha bolsa, en su integridad, las previsiones contenidas en los apartados anteriores (10.1 a 10.5), si bien, las funciones atribuidas en los mismos a la Dirección General de la Función Pública serán desarrolladas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria. La Subdirección General de Relaciones Laborales de la AEAT deberá informar y remitir copia de todo lo actuado a la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública, que podrá dictar las instrucciones que tenga por conveniente en relación con la aplicación y gestión de dicha bolsa.

b) En la Administración de Justicia podrá constituirse una bolsa a nivel nacional con los créditos horarios correspondientes a las secciones sindicales que se constituyan en la misma, de conformidad con la definición de centro de trabajo recogida en el apartado 6 del presente acuerdo. Serán de aplicación a dicha bolsa, en su integridad, las previsiones contenidas en los apartados anteriores (10.1 a 10.5), si bien, las funciones atribuidas en los mismos a la Dirección General de la Función Pública serán desarrolladas por el Ministerio de Justicia. La Subdirección General de Recursos Humanos de Administración de Justicia deberá informar y remitir copia de todo lo actuado a la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública, que podrá dictar las instrucciones que tenga por conveniente en relación con la aplicación y gestión de dicha bolsa.

11. *Procedimiento para las dispensas totales de asistencia al trabajo*

1. **Ámbito:** En el ámbito de la Administración General del Estado, establecido en el Anexo 1, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas podrá conceder conforme a lo establecido en este acuerdo permisos sindicales a los empleados públicos de dicho ámbito propuestos por las organizaciones sindicales, al objeto de que realicen sus actividades de negociación, representación y adecuado desarrollo del resto de sus funciones sindicales relacionadas con la Administración General del Estado.

2. **Requisitos:** Los requisitos de los permisos sindicales para la realización de las actividades a que se refiere el apartado anterior serán los siguientes:

a) Los permisos se concederán para la realización de actividades de negociación, representación y adecuado desarrollo del resto de sus funciones sindicales, con el límite máximo que derive de la aplicación de este Acuerdo.

b) Los permisos supondrán la dispensa total de obligación de asistencia al puesto de trabajo, con liberación de la integridad del cumplimiento de la jornada.

c) Los permisos sindicales tendrán la duración máxima de la vigencia del presente Acuerdo y de sus prórrogas, de producirse éstas, y mínima de un año.

d) Quienes disfruten de estos permisos permanecerán en situación de servicio activo y conservarán todos los derechos profesionales que les sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo.

3. Procedimiento: El órgano competente para la tramitación del procedimiento de concesión de permisos sindicales (dispensas totales de asistencia al trabajo) es la Dirección General de la Función Pública.

a) Las solicitudes para la concesión de permisos sindicales se formularán por la Organización sindical en escrito dirigido a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, y presentado ante la Dirección General de la Función Pública, en el que deberán constar los datos personales y administrativos del empleado público, según modelo 1 del Anexo 6.

b) La Dirección General de la Función Pública comprobará que la solicitud cumple con los requisitos generales establecidos y procederá a informar de la misma al órgano competente del Ministerio u organismo donde preste servicios el empleado público cuyo permiso sindical se solicite para que, teniendo en cuenta la previsible incidencia del mismo en el adecuado funcionamiento de los servicios, emita informe sobre la procedencia del permiso. Este informe tendrá carácter preceptivo y no vinculante.

En el supuesto de que el permiso sea informado desfavorablemente deberá emitirse informe motivado y razonado sin que sea suficiente la invocación genérica a las necesidades del servicio como causa de la denegación.

En caso de que la decisión de la Dirección General de la Función Pública fuese desfavorable, comunicará esta circunstancia al sindicato correspondiente, para que efectúe una nueva propuesta a favor de otro empleado público.

No podrá concederse permiso sindical a funcionarios que estén desempeñando puestos de trabajo de niveles de complemento de destino 29 y 30 o de libre designación, así como al personal laboral que desempeñe puestos de directivo.

c) No se podrá reiterar una solicitud con resolución denegatoria hasta que haya transcurrido un plazo de seis meses desde que se emitió, salvo que el departamento de destino del empleado público emita de oficio un nuevo informe favorable antes de transcurrido el referido plazo de seis meses.

d) Los permisos sindicales se concederán mediante resolución expresa de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (Dirección General de la Función Pública) u órgano en quien delegue, que se dictará en el plazo de un mes a contar desde la presentación de la solicitud en la Dirección General de la Función Pública, entendiéndose desestimada en caso de que no hubiera sido contestada en el plazo indicado. Sin perjuicio de que la central sindical interesada inste de la Administración que proceda a contestar expresamente.

e) La Dirección General de la Función Pública comunicará los permisos sindicales concedidos a la Organización Sindical afectada y al órgano competente del Ministerio u organismo correspondiente, que la comunicará al empleado público a cuyo favor se otorgue.

f) La organización sindical y el órgano competente del Ministerio u organismo que corresponda comunicarán a la Dirección General de la Función Pública cualquier variación que se produzca relativa al puesto de trabajo asignado, a la relación de servicios, o a la situación administrativa del empleado público designado.

4. Cancelación: Los permisos sindicales concedidos de acuerdo con lo establecido en el punto anterior serán resueltos por la Administración, cuando se produzca alguna de las siguientes causas:

a) Solicitud de la Organización Sindical proponente, transcurridos, al menos, seis meses a contar desde la fecha de inicio de la vigencia de la dispensa.

- b) Finalización del plazo máximo de duración del permiso sin que se haya instado la prórroga del mismo.
- c) Incumplimiento de la finalidad para la que se concedieron, previa concesión de trámite de alegaciones a fin de que la correspondiente central sindical pueda efectuar las que considere oportunas.
- d) Cambio de puesto de trabajo, relación de servicios, de situación administrativa o de Administración del empleado público designado que dé lugar a modificación de las circunstancias tenidas en cuenta para la concesión del permiso.
- e) Realización de actividades sindicales fuera del ámbito de la Administración General del Estado, excepto las que hayan de desarrollarse dentro de la estructura federal o confederal de la organización sindical a que se pertenezca y así constara en el expediente tramitado.
- f) Realización de actividades que incurran en causa de incompatibilidad de las previstas en la Ley 53/1984, de 4 de enero de 1985, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Los permisos sindicales se cancelarán mediante resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas u órgano en quien delegue.

La Dirección General de la Función Pública comunicará la cancelación del permiso sindical a la OOSS afectada y al órgano competente del Ministerio u organismo que corresponda, que la comunicará al empleado público.

IV. Acuerdos complementarios

12. Vigencia

El Acuerdo de Asignación de Recursos y Racionalización de estructuras de negociación entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la MGNAGE y su duración se extenderá hasta 31 de diciembre de 2015.

El Acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo en el plazo indicado anteriormente, es decir, dentro de los dos meses anteriores al inicio de cada una de las prórrogas.

13. Reestructuraciones administrativas

Corresponderá a la MGNAGE o a la CIVEA, según los casos, adoptar las decisiones que como consecuencia de las reestructuraciones administrativas afecten a las Mesas Delegadas o Subcomisiones Delegadas de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La creación de un nuevo Departamento ministerial implicará la creación automática de una Mesa Delegada/ Subcomisión Delegada cuyo número de miembros se ajustará a la escala que figura en este Acuerdo teniendo en cuenta para su composición los porcentajes atribuidos a cada sindicato en el apartado primero de este Acuerdo.
2. La supresión de un Departamento u Organismo producirá automáticamente la extinción de la Mesa Delegada o Subcomisión Delegada correspondiente. Se extinguirán igualmente los créditos horarios asociados a la Mesa o Subcomisión.
3. La modificación de las estructuras administrativas de un Departamento ministerial que suponga la incorporación, supresión o segregación de Unidades administrativas o de sus Organismos no afectará a la composición de la Mesa Delegada o Subcomisión Delegada salvo la que se pudiera derivar de la ampliación o reducción de sus miembros de acuerdo con la escala citada y el correlativo recálculo de créditos horarios entre los distintos departamentos, en su caso, afectados que deberá ser informado por la MGNAGE o CIVEA.

4. En ningún caso la creación, supresión o modificación de Mesas Delegadas o Subcomisiones, podrán suponer incremento del total de créditos horarios que se refieren en los b), c), d) y e) del apartado 8 de este Acuerdo.

14. *Juntas de Personal, Comités de Empresa y Comités de Seguridad y Salud*

1. Juntas de Personal y Comités de Empresa:

a) Las Juntas de Personal, Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, se constituirán en las unidades electorales a las que se refiere el artículo 12 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

b) En relación con la utilización de los créditos horarios, los representantes de las Juntas de Personal, Delegados de Personal, y miembros de Comité de Empresa, comunicarán a su Jefatura de Personal, con una antelación mínima de 48 horas, su ausencia del puesto de trabajo para el desempeño de sus funciones de representación o, cuando dicho plazo no pueda cumplirse por razones de urgencia, con la antelación suficiente.

Por la Jefatura de Personal correspondiente se establecerán los mecanismos oportunos para el control de la utilización del crédito horario a que tiene derecho cada uno de los Representantes Legales, que en todo caso deberán respetar la comunicación a la Subdirección de Personal del Ministerio donde este adscrito el Servicio.

c) Las centrales sindicales no promoverán elecciones a delegados de personal, Juntas de Personal ni Comités de Empresa, hasta la elección de los nuevos órganos de representación a partir del 1 de marzo de 2015, fecha de vencimiento de los mandatos actuales y a partir de la cual, los nuevos mandatos deberán coincidir exactamente con las unidades electorales establecidas por el citado Real Decreto-ley.

d) La Administración y las centrales sindicales acuerdan que los mandatos que vencieran antes de la fecha indicada, se prorrogarán el tiempo necesario hasta la celebración de elecciones conforme a la nueva configuración de las unidades electorales que ha venido a establecer el Real Decreto-ley 20/2012

2. Comités de seguridad y salud y delegados de prevención: Como consecuencia de lo establecido en este Acuerdo, a partir de su entrada en vigor, no se constituirá ningún nuevo Comité de Seguridad y Salud que no se ajuste a los criterios establecidos en el mismo, subsistiendo los actualmente constituidos hasta que se produzca la renovación de las Juntas de Personal y los Comités de Empresa, según se señala en el punto 1 anterior.

El número de delegados de prevención deberá adaptarse, en los términos previstos en el punto 7.1 del presente acuerdo, a partir de la aprobación del mismo por la Mesa General de Negociación y previa concurrencia de los requisitos necesarios para ello.

15. *Racionalización del gasto y asistencia a reuniones*

Cuando en el desarrollo de las funciones sindicales, de negociación, participación y representación, los representantes sindicales deban percibir dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la Administración, ésta y las centrales sindicales atenderán, en todo caso, a criterios de racionalidad, contención del gasto y adecuada organización de estas funciones de forma tal que se generen en el menor número y cuantía posible. La Administración podrá dictar instrucciones y orientaciones sobre indemnizaciones por razón del servicio en esta materia, a fin de racionalizar su financiación, evitar duplicidades y gastos innecesarios.

16. *Disposiciones adicionales y acuerdos de aplicación transitoria*

1. En el ámbito de la negociación del personal docente no universitario constituido en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, se respeta hasta el 31 de agosto de 2013, en lo que se refiere las dispensas totales de asistencia al trabajo, el número establecido en Pacto de 21 de junio de 2012. Dichas dispensas, que se ratifican mediante el presente

acuerdo, se establecen e virtud del mismo con efectos de 1 de octubre de 2012 y con vigencia limitada hasta la fecha indicada de 31 de agosto de 2013.

A partir del 31 de agosto de 2013, el número de dispensas totales de asistencia al trabajo se establece, para dicho ámbito, en 13. La distribución entre las centrales sindicales que deban estar presentes en dicho ámbito se realizará con efectos del día 1 de septiembre de 2013.

2. En el ámbito de la negociación del personal de la Administración de Justicia, el número de dispensas totales de asistencia al trabajo se establece, a partir de la aprobación del presente Acuerdo en Mesa General de Negociación, en 12. La distribución entre las centrales sindicales que deban estar presentes en dicho ámbito se realizará con efectos, no más tarde, del día 31 de diciembre de 2012.

3. Distribución: La distribución del citado número de dispensas entre las organizaciones sindicales presentes en los ámbitos de negociación referidos en los anteriores puntos 1 y 2, se realizará, por cada uno de ellos teniendo en cuenta el criterio de la representatividad alcanzada por dichas organizaciones en el ámbito del que se trate. El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado a la Dirección General de la Función Pública y ratificado en Mesa General.

4. Secciones sindicales: Las secciones sindicales constituidas en los centros de trabajo existentes en la fecha de la aprobación del presente Acuerdo por la MGNAGE, dejarán de tener validez a los efectos previstos en el artículo 10.3 de la LOLS, en virtud de lo establecido en los Apartados 6 y 10 de este Acuerdo, en el momento en el que se constituyan las nuevas y, en todo caso, antes del 30 de noviembre.

17. *Naturaleza del acuerdo*

El artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio confiere exclusivamente a las Mesas Generales de Negociación la posibilidad de establecer nuevos acuerdos en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de los representantes sindicales.

Por tanto, una vez aprobado en Mesa General, el presente Acuerdo de Asignación de Recursos y Racionalización de estructuras de negociación, en concordancia con lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación directa tanto para el personal funcionario y estatutario como para el laboral en las materias que en el mismo se regulan.

Por ello, las condiciones pactadas que se refieran al Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la AGE, así como a los convenios colectivos del personal laboral del «Boletín Oficial del Estado», del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, serán incorporadas al texto articulado de los mismos.

18. *Comisión de Seguimiento.*

Se constituye una comisión paritaria de seguimiento de las garantías establecidas en este Acuerdo, que estará compuesta por 2 miembros de cada una de las Centrales Sindicales presentes en las Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado, que lo hubieran suscrito, y por un número de representantes de la Administración igual al del total de las Centrales Sindicales que se reunirá siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las representaciones. Los acuerdos de la comisión requerirán la mayoría de cada una de las partes. La mayoría social se determinará en proporción a la representatividad alcanzada en este ámbito por cada organización sindical. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y control de los contenidos de este Acuerdo.
- b) Seguimiento y evaluación del mismo en los ámbitos correspondientes a la Administración General del Estado, incluida la Agencia Estatal de Administración Tributaria y la Administración de Justicia.

c) La interpretación que pueda derivarse de su clausulado y la aplicación de sus disposiciones a las circunstancias sobrevenidas no previstas.

d) Las propuestas de adaptación del presente Acuerdo y de sus anexos a los cambios normativos que se puedan producir o a las variaciones que puedan producirse en relación con la estructura y ámbito de los distintos Departamentos.

e) Asimismo, serán funciones de la Comisión de Seguimiento todas aquellas que en tal sentido decidan las partes y aquellas a las que de manera expresa se remita el presente Acuerdo.

19. Resolución de conflictos

Las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al presente acuerdo, se comprometen a resolver sus controversias a través de los mecanismos y mesas de negociación previstos en el EBEP, desistiendo expresamente de cuantas acciones judiciales hubieran emprendido en relación con la interpretación o aplicación de los artículos 10 y 12 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, comprometiéndose, además, a no plantear ninguna nueva en relación con las materias reguladas en el presente acuerdo, sin haber agotado previamente los mecanismos previstos en el citado Estatuto, y haber sometido previamente sus controversias a la comisión de seguimiento creada en el párrafo anterior y, en defecto de acuerdo en la misma, a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado en la que esté presente la central sindical o si no estuviera en ninguna de ellas, en la prevista en el artículo 36.3 del EBEP.

20. Cláusula final

Las condiciones del presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Las condiciones previstas en este Acuerdo serán de aplicación a los firmantes del mismo o a las organizaciones sindicales que se hubieran adherido de forma expresa.

El presente Acuerdo será elevado a la MGNAGE prevista en el artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público para su aprobación en el plazo máximo de un mes desde la firma del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes declararan la nulidad total o simplemente parcial del presente Acuerdo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. Transcurrido dicho plazo sin haber alcanzado un nuevo acuerdo, cuantas disposiciones, dispensas de asistencia al trabajo o créditos horarios hubieran sido reconocidos en el mismo perderán su vigencia dejando de tener validez.

Por la Administración: La Directora General de la Función Pública, Carmen Sánchez-Cortés Martín.

Por las organizaciones sindicales:

FSC-CC.OO.: El Secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva, Juan Carlos Rodríguez de la Coba.

FSP-UGT: El Secretario General, Julio Lacuerda Castelló.

CSI-F: El Vicepresidente Nacional, José Fernández Vidal.

CIG: El Secretario Nacional Sector AGE, Jaime Rey Vázquez.

FEP-USO: El Coordinador General del Sector AGE, José Naharro Serrano.

ANEXOS

ANEXO 1

Ministerios y Organismos incluidos en el ámbito de aplicación de la MGNAGE

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.

AGENCIA ESTATAL DE METEOROLOGÍA.
AGENCIA PARA EL ACEITE DE OLIVA.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADIANA.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JUCAR.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL SEGURA.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO.
ENTIDAD ESTATAL DE SEGUROS AGRARIOS.
FONDO ESPAÑOL DE GARANTIA AGRARIA.
MANCOMUNIDAD DE LOS CANALES DEL TAIBILLA.
PARQUES NACIONALES.

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN.

AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO.

MINISTERIO DE DEFENSA.

CANAL DE EXPERIENCIAS HIDRODINÁMICAS DE EL PARDO.
CRÍA CABALLAR DE LAS FUERZAS ARMADAS.
INSTITUTO DE VIVIENDA, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA DEFENSA.
INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AERESPACIAL ESTEBAN TERRADAS.
INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS.
SERVICIO MILITAR DE CONSTRUCCIONES.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD.

CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS.
COMISIÓN NACIONAL DE LA COMPETENCIA.
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS.
INSTITUTO DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE CUENTAS.
INSTITUTO DE SALUD CARLOS III.
INSTITUTO ESPAÑOL DE OCEANOGRAFÍA.
INSTITUTO GEOLÓGICO Y MINERO DE ESPAÑA.
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA.
INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.

AGENCIA ESTATAL ANTIDOPAJE.
BIBLIOTECA NACIONAL DE ESPAÑA.
CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES.
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS DE CULTURA.
INSTITUTO DE LA CINEMATOGRAFÍA Y ARTES AUDIOVISUALES.
INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA.
MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA.
PROGRAMAS EDUCATIVOS EUROPEOS.
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.
GERENCIA DE INFORMÁTICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA.
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL.
TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

MINISTERIO DE FOMENTO.

AGENCIA ESTATAL DE SEGURIDAD AÉREA.
CENTRO DE ESTUDIOS Y EXPERIMENTACION DE OBRAS PUBLICAS.
CENTRO NACIONAL DE INFORMACION GEOGRÁFICA.
COMISIÓN NACIONAL DEL SECTOR POSTAL.

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

AGENCIA ESTATAL DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS.
AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.
COMISIONADO PARA EL MERCADO DE TABACOS.
INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES.
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
MUTUALIDAD GENERAL DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO.
PARQUE MOVIL DEL ESTADO.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO.

CENTRO ESPAÑOL DE METROLOGIA.
CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR.
INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA.
INSTITUTO PARA LA REESTRUCTURACIÓN DE LA MINERÍA DEL CARBÓN Y DESARROLLO ALTERNATIVO DE LAS COMARCAS MINERAS.
OFICINA ESPAÑOLA DE PATENTES Y MARCAS.

MINISTERIO DE INTERIOR.

GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA SEGURIDAD DEL ESTADO.
JEFATURA CENTRAL DE TRÁFICO.
TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

MINISTERIO DE JUSTICIA.

AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS.
CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS.
MUTUALIDAD GENERAL JUDICIAL.

MINISTERIO DE PRESIDENCIA.

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO.
CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES.
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS.
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO NACIONAL.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.

AGENCIA ESPAÑOLA DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS SANITARIOS.
AGENCIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN.
CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA.
INSTITUTO DE LA JUVENTUD.
INSTITUTO DE LA MUJER.
INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES.
INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA.
INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMO.
ORGANIZACIÓN NACIONAL DE TRASPLANTES.
REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD.

ANEXO 2.1

Composición mesas generales y dispensas totales

Mesa general de negociación AA.PP. (Art. 36.1 EBEP)

Sindicato	Porcentaje	Composición	Dispensas totales
CCOO	37,23%	5	11
UGT	36,18%	5	10
CSI-CSIF	20,44%	3	7
CIG	2,54%	1	1
ELA	3,61%	1	1
	100,00%	15	30

Mesa general de negociación AGE (Art. 36.3 EBEP)

Sindicato	Porcentaje	Composición	Dispensas totales
CC.OO	36,61%	5	16
UGT	31,82%	4	14
CSI-F	28,38%	4	13
CIG	2,18%	1	1
ELA	1,01%	1	1
	100,00%	15	45

Mesa general de negociación AGE (Art. 34.1 EBEP)

Sindicato	Porcentaje	Composición	Dispensas totales
CC.OO	26,96%	3	11
UGT	21,51%	3	10
CSI-F	28,85%	4	13
USO	20,48%	3	9
CIG	1,67%	1	1
ELA	0,52%	1	1
	100,00%	15	45

ANEXO 2.2

Mesas delegadas. Composición y número de créditos horarios (40 Horas) del apartado 8.b.1 Acuerdo

Ministerio/organismo	N.º miembros	CC.OO.	UGT	CSI-F	CIG	ELA	USO	GESTHA
AGRICULTURA ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE	13	4	4	3	1	1		
ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN	9	3	3	3				
DEFENSA	15	5	4	4	1	1		
ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD	13	4	4	3	1	1		
EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE	13	5	4	3		1		
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	13	4	4	3	1	1		
FOMENTO	13	4	4	3	1	1		
HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	13	4	4	3	1	1		
INDUSTRIA ENERGÍA Y TURISMO	9	3	2	2	1	1		
INTERIOR	13	4	4	3	1	1		
JUSTICIA	7	2	2	1	1	1		
PRESIDENCIA	7	3	2	2				
SANIDAD SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	9	3	3	2	1			
AEAT	15	3	2	2	1	1	3	3
CSIC	13	4	4	3	1	1		
INGESA (ESTATUTARIOS)	7	3	2	2				
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	13	4	4	3	1	1		
JEFATURA CENTRAL DE TRAFICO	11	3	3	3	1	1		
SEGURIDAD SOCIAL	15	5	4	4	1	1		
SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO (SPEE)	13	4	4	3	1	1		
Total	234	74	67	55	16	16	3	3

ANEXO 2.3

Mesas delegadas. Número de créditos horarios mes (40 horas) del apartado 8.b.2 del Acuerdo

Ministerio	Nº créditos horarios	CC.OO.	UGT	CSI-F	CIG	ELA	USO	GESTHA	CGT	FEDECA	UCESHA
AGRICULTURA ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE	11	3	3	2			1		1	1	
ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN	3	1	1	1							
DEFENSA	25	7	6	5	1		4		1	1	
ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD	11	3	3	2			1		1	1	
EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE	6	2	2	1			1				
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	9	2	2	2			1		1	1	
FOMENTO	7	2	2	2			1				
HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	21	6	5	4			3	1	1	1	
INDUSTRIA ENERGÍA Y TURISMO	3	1	1	1							
INTERIOR	8	2	2	2			1		1		
JUSTICIA	2	1	1								
PRESIDENCIA	2	1	1								
SANIDAD SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	3	1	1	1							
AEAT	28	5	4	4	1		6	5	1	1	1
CSIC	12	3	3	2			2		1	1	
INGESA (ESTATUTARIOS)	2	1	1								
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	23	6	6	5	1		3		1	1	
JEFATURA CENTRAL DE TRAFICO	5	2	1	1			1				
SEGURIDAD SOCIAL	29	8	7	6	1		4		2	1	
SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO (SPEE)	9	2	2	2			1		1	1	
Total	219	59	54	43	4		30	6	12	10	1

ANEXO 3.1

CIVEA. Composición y dispensas totales

Sindicato	%	Composición	Dispensas totales
CC.OO.	39,39%	5	5
UGT	36,60%	5	5
CSI-F	20,08%	3	3
CIG	2,44%	1	1
ELA	1,49%	1	1
	100,00%	15	15

ANEXO 3.2

Subcomisiones delegadas CIVEA. Composición y número de créditos horarios mes (40 horas)

	Nº miembros y créditos Hor.	Distribución Composición y Créditos Horarios				
		CC.OO.	UGT	CSI-F	CIG	ELA
AGRICULTURA ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE	11	4	3	2	1	1
ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN	5	2	2	1		
DEFENSA	13	4	4	3	1	1
ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD	11	4	3	2	1	1
EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE	9	4	3	2		
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	7	2	2	1	1	1

	Nº miembros y créditos Hor.	Distribución Composición y Créditos Horarios				
		CC.OO.	UGT	CSI-F	CIG	ELA
FOMENTO	9	3	2	2	1	1
HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	9	3	2	2	1	1
INDUSTRIA ENERGÍA Y TURISMO	5	2	1	1		1
INTERIOR	7	2	2	1	1	1
JUSTICIA	5	2	2	1		
PRESIDENCIA	5	2	2	1		
SANIDAD SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	5	2	2	1		
ADM INISTRACION DE JUSTICIA	5	2	2	1		
CIEMAT	5	2	2	1		
CSIC	13	4	4	3	1	1
CSN	5	2	2	1		
SEGURIDAD SOCIAL	11	4	3	2	1	1
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	7	2	2	1	1	1
Total	147	52	45	29	10	11

ANEXO 4**Comisiones paritarias convenios AEAT, Patrimonio Nacional y BOE. Composición**

	Nº miembros y créditos hor.	Distribución composición y créditos horarios					
		CC.OO.	UGT	CSI-F	USO	CGT	Otros
AEAT	9	3	2	2	2		
PATRIMONIO	4			2	2		
BOE	5	1	1	1		1	1
Total	18	4	3	5	4	1	1

ANEXO 5**Dispensas por participación institucional**

Sindicato	Porcentaje	Dispensas totales
CC.OO	31,91%	19
UGT	27,73%	16
CSI-F	24,73%	14
USO	15,63%	9
	100,00%	58

ANEXO 6

Modelo 1. Solicitud de permiso para la realización de funciones sindicales

Ap. A: DATOS PERSONALES

Primer Apellido: Nombre:	Segundo Apellido: DNI (con letra):	Sexo:
-----------------------------	---------------------------------------	-------

Ap. B: DATOS ADMINISTRATIVOS

Vinculo con Administración (1): Grupo Clasificación (F) / Grupo Profesional (L): Puesto de Trabajo: Unidad Administrativa: Localidad: Organismo: Ministerio (4):	Tipo Administración (2): Área Funcional (3): Nivel Comp. Destino.: Provincia:
--	--

Ap. C.- DATOS DEL PERMISO

Sindicato: Duración Permiso (6): Fecha Inicio Permiso (6):	Tipo Permiso (5): Fecha Fin Permiso:
--	---

Se propone (7) a la persona cuyos datos figuran en el Ap. A de este documento para la concesión del permiso para la realización de funciones sindicales cuyo detalle figura en el Ap. C.

En, adede 20

Por la Organización Sindical _____

Fdo.:

- (1) Funcionario, Laboral o Estatutario
- (2) Estado, CC.AA., Local
- (3) Dependiendo del vínculo con la Administración (funcionario o laboral). El Área funcional solo se pondrá en personal laboral.
- (4) En caso de empleado de CC.AA: consignar Consejería o similar; en caso de Empleado de Administración Local: consignar Ayuntamiento, Diputación, etc.
- (5) Especificar: Mesa General AA.PP; Mesa General (Art.36.3 EBEP); Mesa General (Art.34.1 EBEP); CIVEA; Participación Institucional
- (6) En meses, mínimo de 12 meses. Si no se consignase duración, se entenderá durante la vigencia del pacto, actualmente hasta 31 de diciembre de 2015. La fecha de inicio no vinculará a la Administración.
- (7) El permiso quedará condicionada a la verificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el ACUERDO de _____ empezando a surtir efectos a partir de la notificación del mismo a los interesados.

Modelo 2. Designación de delegado sindical (Art. 10.3 L.O.L.S.)

Ap. A: DATOS PERSONALES.

Primer Apellido: Nombre:	Segundo Apellido: DNI (con letra):	Sexo:
-----------------------------	---------------------------------------	-------

Ap. B: DATOS ADMINISTRATIVOS

Vinculo con Administración (1):	Área Funcional (2):
Grupo Clasificación/ Grupo Profesional (2):	Nivel C.D.:
Puesto de Trabajo:	Provincia:
Unidad Administrativa:	
Localidad:	
Organismo:	
Ministerio:	

Ap. C: DATOS DE LA DESIGNACIÓN

Sindicato:		
Delegado de la Sección Sindical (3):		
Crédito Horario Mensual (4):		
Duración (5):	Fecha Inicio:	Fecha Fin:

Se designa (6) a la persona cuyos datos figuran en el Ap. A de este documento como delegado sindical del art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), durante el tiempo y con el crédito horario que figura en el Ap.C.

En, adede 2012

Por la Organización Sindical _____

Fdo:

- (1) Funcionario, Laboral o Estatutario
- (2) Dependiendo del vínculo con la Administración (funcionario o laboral). El Área funcional solo se pondrá en personal laboral.
- (3) Identificar el **centro de trabajo** a que se refiere el Apartado 6 del ACUERDO de _____
- (4) El crédito asignado no podrá ser superior al establecido en el EBEP o Estatuto de los Trabajadores para miembros de Junta de Personal o Comité de Empresa
- (5) La duración mínima será de 12 meses. Si no se consignase duración se entenderá que es de un año prorrogable por anualidades sucesivas.
- (6) La designación queda condicionada a la verificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el ACUERDO de _____ y, en su caso, la LOLS

*Modelo 3. Cesión de crédito horario a la bolsa de horas sindicales**Ap. A: DATOS PERSONALES*

Primer Apellido: Nombre:	Segundo Apellido: DNI (con letra):	Sexo:
-----------------------------	---------------------------------------	-------

Ap. B: DATOS ADMINISTRATIVOS

Vínculo con Administración (1):	Área Funcional (2):
Grupo Clasificación/ Grupo Profesional (2):	Nivel C.D.:
Puesto de Trabajo:	Provincia:
Unidad Administrativa:	
Localidad:	
Organismo:	
Ministerio:	

Ap. C: DATOS DE LA CESIÓN

Sindicato:	
Delegado de la Sección Sindical (3):	
Crédito Horario Mensual (4):	
Crédito Cedido a la Bolsa (nº horas):	Crédito No Cedido a la Bolsa (nº horas):

La persona que suscribe cuyos datos figuran el Ap. A de este documento, en su condición de delegado sindical, cede con carácter irrevocable a la bolsa de horas del sindicato _____, por el tiempo de vigencia de la bolsa y de sus eventuales renovaciones, el crédito horario que figura en el Ap. C que en su condición de delegado sindical le atribuye el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad sindical.

Y para que así conste firmo el presente documento, en, adede 2012

Fdo: I

- (1) Funcionario, Laboral o Estatutario
- (2) Dependiendo del vínculo con la Administración (funcionario o laboral). El Área funcional solo se pondrá en personal laboral.
- (3) Identificar el **centro de trabajo** a que se refiere el Apartado 6 del Acuerdo de _____ -
- (4) Consignar el crédito que le corresponda, que no podrá ser superior al establecido en el EBEP o Estatuto de los Trabajadores para miembros de Junta de Personal o Comité de Empresa

Modelo 4. Dispensa con cargo a la bolsa de horas sindicales

Ap. A: DATOS PERSONALES

Primer Apellido: Nombre:	Segundo Apellido: DNI (con letra):	Sexo:
-----------------------------	---------------------------------------	-------

Ap. B: DATOS ADMINISTRATIVOS

Vínculo con Administración (1):	Área Funcional (2):
Grupo Clasificación/ Grupo Profesional (2):	Nivel C.D.:
Puesto de Trabajo:	Provincia:
Unidad Administrativa:	
Localidad:	
Organismo:	
Ministerio:	

Ap. C: DATOS DE LA DISPENSA

Sindicato:	Duración (4):
Crédito Horario Mensual asignado (3):	Fecha Fin Dispensa (4):
Fecha Inicio Dispensa (4):	

Se propone la designación (5) de la persona cuyos datos figuran el Ap. A de este documento, como beneficiario de la dispensa con el número de horas mensuales y durante el tiempo que figura en el Ap. C, detrayéndose el crédito horario asignado del saldo de la bolsa de horas del sindicato _____

En, adede 20

Por la Organización Sindical _____

Fdo.:

- (1) Funcionario, Laboral o Estatutario
- (2) Dependiendo del vínculo con la Administración (funcionario o laboral). El Área funcional solo se pondrá en personal laboral.
- (3) Identificar el **centro de trabajo** a que se refiere el Apartado 6 del ACUERDO de _____
- (4) La duración mínima será de 12 meses. Si no se consignase duración, se entenderá que es de un año prorrogable durante la vigencia de la Bolsa.
- (5) La dispensa quedará condicionada a la verificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el ACUERDO de _____ empezando a surtir efectos a partir de la notificación de la misma a los interesados.

ANEXO 3

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

18065 *Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.*

Visto el texto del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de Convenio n.º 9012022), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2009, de una parte, por los designados por la Administración del Estado, en representación de la misma, y de otra, por las Centrales sindicales CC.OO., UGT, CSI-CSIF, CIG y ELA, en representación del colectivo laboral afectado al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento a lo previsto en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, en la ejecución de dicho Convenio colectivo.

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

Madrid, 3 de noviembre de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

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

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

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

2.º Personal incluido en el ámbito de aplicación de los Convenios del Boletín Oficial del Estado, Agencia Estatal de Administración Tributaria, Consejo de Administración del

Patrimonio Nacional, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Buque Cornide Saavedra, Buque García del Cid, Buque Esperanza del Mar, Buque Juan de la Cosa, Instituto Astrofísico de Canarias, el personal local que presta servicios a las Fuerzas de los Estados Unidos, y el de los Institutos de Gestión Sanitaria (INGESA) y Social de la Marina, respecto del personal de los mismos que presta servicios en sus Instituciones Sanitarias.

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

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

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

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

Artículo 2. *Vigencia y denuncia del Convenio.*

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 diciembre del 2009.

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

3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo en el plazo indicado anteriormente.

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

5. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes se comprometen a iniciar en el plazo de un mes desde la notificación la nueva negociación de dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

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

CAPÍTULO II

Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio

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

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

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

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

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

vigente, y tendrán derecho desde su designación a la dispensa total de asistencia al trabajo sin merma de sus derechos económicos y condiciones de trabajo.

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

3. Serán funciones de la CIVEA las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Administración, los sindicatos firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- e) Intervenir en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- f) Crear cuantas Comisiones Delegadas de la CIVEA considere necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación.
Estas funciones se extenderán también a las comisiones que se crean en el Convenio, en lo no previsto en el mismo.
- g) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- h) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.
- i) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente.
- j) Aprobar la incorporación o exclusión del personal de la Administración General del Estado y de los organismos y Entes Públicos dependientes o vinculados a la misma del ámbito de aplicación de este Convenio.
- k) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los sindicatos.
- l) Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la Administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- m) Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y especialidades, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse.
- n) Emitir informe sobre las propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puestos de trabajo que signifiquen aumento del gasto, así como recibir información semestral de los cambios propuestos por las respectivas Subcomisiones Delegadas cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto.
- o) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

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

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

Finalidad, composición, sede, reconocimiento y aceptación, funcionamiento, régimen de sus sesiones ordinarias y extraordinarias, formas de validación de los acuerdos y plazos

para su adopción, mecanismos para solventar las discrepancias que surjan en su seno, relación de medios técnicos y materiales a utilizar por los representantes sindicales y facultades de éstos.

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

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

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

b) Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

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

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

Artículo 4. *Comisiones y Subcomisiones de la CIVEA.*

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

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

a) Estudio de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con la finalidad de su aplicación al sistema de clasificación profesional de este Convenio, fundamentalmente en lo que se refiere a la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o de vías no formales de formación para aquellos trabajadores que ocupen puestos que no tengan asignada especialidad.

b) Análisis de las modificaciones que precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y especialidades.

c) Estudio, propuesta y modificaciones de las actividades principales que serán sometidas a la CIVEA para su aprobación.

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

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

Artículo 5. *Comisión para la Igualdad.*

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

La Comisión podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.

Los trabajadores acogidos a este Convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

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

Artículo 6. *Subcomisiones Delegadas de la CIVEA.*

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

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

a) De carácter general:

Aplicar y hacer cumplir los acuerdos de la CIVEA.

b) En materia de formación:

Recibir información y consultas sobre los criterios generales de formación, la planificación, el calendario y los requisitos de los aspirantes.

c) En materia de calendario laboral:

Recibir comunicación y ser consultada sobre la distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo.

d) En materia de movilidad:

Recibir comunicación previa en lo relativo a movilidad funcional y geográfica.

e) En materia de ropa de trabajo y uniformidad:

La determinación concreta de la ropa de trabajo y/o uniformidad se negociará en el seno de las Subcomisiones Delegadas.

La Administración facilitará a los trabajadores, cuando fuere necesario, la ropa de trabajo y/o la uniformidad. Los trabajadores estarán obligados a utilizarla.

f) En materia de Relación de Puestos de Trabajo:

Recibir, previo trámite ante los órganos competentes para su aprobación, información de la modificación de las relaciones de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

a) Los miembros de la CIVEA tendrán derecho a la dispensa total de asistencia al trabajo en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 3.2. Así mismo, las Centrales Sindicales tendrán un número igual de representantes sindicales con que cuentan en la CIVEA que tendrán derecho a la dispensa total de asistencia al trabajo.

b) Los miembros de las Subcomisiones Delegadas tendrán derecho al crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con el número de dotaciones de personal laboral incluido en las relaciones de puestos de trabajo adscritas a la correspondiente Subcomisión.

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

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

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

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

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

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 9. *Relaciones de puestos de trabajo.*

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

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

2. Procedimiento de elaboración y modificación.—Las propuestas de relaciones de puestos de trabajo y de las modificaciones a las mismas serán elaboradas por los órganos competentes que las presentarán a la correspondiente Subcomisión Delegada para que en el plazo de diez días hábiles formule las observaciones que estime pertinentes. Transcurrido el plazo anterior, se remitirá si procede, a la CIVEA para su informe según lo previsto en el artículo 3.3.n)

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

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

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

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

Artículo 10. *Certificados de servicios.*

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

Artículo 11. *Documento de identificación.*

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

Artículo 12. *Reestructuraciones administrativas.*

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

condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.

Artículo 13. *Planes de ordenación de recursos humanos.*

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 14. *Sistema de clasificación.*

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías, y/o especialidades, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

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

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

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo según lo establecido en el párrafo segundo del punto 1 del artículo 9 y conforme a las reglas de movilidad previstas en el capítulo V del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Grupos profesionales.*

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

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

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

Grupo profesional 2:

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

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

Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

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

Grupo profesional 4:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

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

Grupo profesional 5:

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

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

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

Artículo 17. *Áreas funcionales.*

1. La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos profesionales se hará a través de las áreas funcionales.
2. Las áreas funcionales que se establecen son las siguientes:
 1. Gestión y servicios comunes.
 2. Técnica y profesional.
 3. Actividades específicas.

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

Artículo 18. *Especialidades.*

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

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

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

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

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

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

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

1. Mediante la promoción a la categoría y especialidad por el procedimiento previsto en el Convenio Único.

2. Mediante la acreditación de estar en posesión del correspondiente título de formación profesional, o título homologado conforme a la legislación vigente, y que tal especialidad exista dentro de la propia categoría profesional.

3. Mediante la superación de los procesos formativos convocados por la Administración para la adquisición de una especialidad de las contempladas en el anexo IV en aquellos casos en que tal especialidad no se corresponda con una titulación de la formación profesional. La configuración de los cursos tendrá carácter homogéneo, dentro de cada especialidad, para todo el ámbito del Convenio Único y serán homologados por el Ministerio de Administraciones Públicas. De los contenidos, duración y demás características de los cursos se dará cuenta a la CIVEA.

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 20. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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

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

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

Cuando se trate de modificaciones de carácter colectivo, la Administración abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales. Finalizada la negociación o período de consultas la decisión de modificación se notificará a los trabajadores afectados y a la Subcomisión Delegada con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 21. Movilidad funcional.

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

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

- 1.º Comunicación motivada a la Subcomisión Delegada.
- 2.º Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados, entre los que se deberá estimar la voluntariedad del trabajador.
- 3.º Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

3. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

4. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado mediante movilidad funcional por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo

de tres años, se procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el Capítulo VI.

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

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

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

1. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa y para una mejor prestación de los servicios públicos la Administración podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

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

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

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

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

Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, la Administración procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo VI del Convenio.

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

2. La Administración deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores y a la Subcomisión Delegada.

Artículo 23. Otros supuestos de movilidad.

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

Artículo 24. Movilidad sin cambio de funciones.

La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como la unidad productiva con organización específica, dentro del ámbito de la misma localidad o municipio, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días.

En los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad reconocida conforme a lo dispuesto en el artículo 73 de este Convenio. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

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

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

Artículo 26. *Traslado obligatorio.*

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

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

Cuando se trate de traslados colectivos irá precedido del período de consultas con los representantes de los trabajadores que se establece en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizada la negociación o período de consultas la decisión de traslado será comunicada a los trabajadores afectados y a la Subcomisión Delegada con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

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

- a) El abono de los gastos de viaje de él y de su familia.
- b) Una indemnización de tres días de dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.
- c) El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.
- d) Una cantidad a tanto alzado de 10.942,73 euros, incrementada en un 20 % por el cónyuge o conviviente acreditado y por cada hijo, siempre que dependan del trabajador.

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

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

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

Artículo 27. *Movilidad geográfica temporal.*

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

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

3. Al trabajador desplazado, además de sus retribuciones, se le abonarán los gastos de viajes y dietas, según lo establecido por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y artículo 76 del presente Convenio.

CAPÍTULO VI

Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 28. *Principios generales.*

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

Grupo 1: Título de Doctor, Licenciado y equivalente.

Grupo 2: Título de Diplomado y equivalente.

Grupo 3: Título de Bachiller, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Técnico Superior y equivalente.

Grupo 4: Formación Profesional de Técnico, Educación Secundaria Obligatoria y equivalentes.

Grupo 5: Certificado de Escolaridad y equivalente.

2. Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos, que podrán desarrollarse de manera sucesiva o simultánea:

Reingreso.

Traslado.

Promoción profesional.

Ingreso libre.

Otras formas de movilidad previstas en el presente Convenio.

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

Las vacantes a cubrir se ofertarán en primer lugar y por una sola vez a los trabajadores afectados por la aplicación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos siempre que el citado Plan lo prevea y de acuerdo con lo previsto en el mismo.

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

En el caso de que el término de dicho plazo se produzca dentro del mismo mes en que se efectuó el cese, las citadas retribuciones se harán efectivas por la Dependencia que diligencie dicho cese y, por mensualidad completa y de acuerdo con la situación y derechos del trabajador referidos al primer día hábil del mes en que se produce el cese. Si, por el contrario, dicho término recayera en mes distinto al del cese, las retribuciones del primer mes se harán efectivas de la forma indicada, y las del segundo se abonarán por la Dependencia correspondiente al puesto de trabajo al que accede, asimismo por mensualidad completa y en la cuantía correspondiente al puesto al que se ha incorporado.

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

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

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

Traslados:

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

Promoción:

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

Convocatoria libre:

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

Artículo 29. *Traslados.*

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

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

2. En estos concursos podrán participar los trabajadores fijos contratados a tiempo parcial, así como los trabajadores fijos-discontinuos, que hayan prestado servicios como tales durante tres años como mínimo en el ámbito de este Convenio, que tendrán derecho a ocupar las vacantes a tiempo completo de necesaria cobertura del mismo grupo profesional, área funcional y, en su caso, especialidad o titulación, que no sean adjudicadas al personal fijo a tiempo completo. La adjudicación de las nuevas plazas implicará la novación modificativa de los contratos de trabajo que se convertirán en contratos a tiempo completo.

3. Méritos baremables: Los baremos para la adjudicación de los puestos de trabajo serán fijados en la respectiva convocatoria, no pudiendo superar los méritos profesionales

el 60 %, los méritos académicos relacionados con el puesto a cubrir el 30 %, la antigüedad en la Administración General del Estado el 30 %. El trabajador que hubiese sido afectado por un traslado obligatorio, tendrá como mínimo un 50 % de la puntuación total que se establezca en las bases de la convocatoria para la suma de los méritos académicos, profesionales y de antigüedad, salvo que en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos correspondiente se disponga otra cosa. Este porcentaje se adicionará, por una sola vez, a la suma de los puntos obtenidos en la valoración de los méritos antes citados. En caso de empate en las puntuaciones obtenidas, la convocatoria dispondrá su resolución, para la que podrán contemplarse circunstancias personales y familiares.

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

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

a) El destino previo del cónyuge o pareja de hecho acreditada que tenga la condición de empleado público de carácter fijo de cualquier Administración, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, siempre que se acceda desde municipio distinto.

b) El cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, hasta que el hijo cumpla doce años, siempre que se acredite por los interesados fehacientemente que el puesto que se solicita permite una mejor atención del menor.

c) El cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde un municipio distinto, y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar. La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.

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

El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

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

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

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

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

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

5. Con carácter excepcional y de acuerdo con la planificación global de recursos humanos, se podrán convocar, previo acuerdo de la CIVEA, concursos de traslados de carácter restringido en los que se determinen las vacantes a ofertar y los posibles candidatos en función de las localidades y áreas de actividad.

Artículo 30. *Convocatorias de Ingreso y promoción.*

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

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

2. En los procesos de promoción podrán participar todos los trabajadores fijos con la misma modalidad contractual, del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho Grupo Profesional y, cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

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

Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, podrán promocionar en este turno al grupo profesional inmediatamente superior, sin necesidad de tener la titulación exigida, siempre que cuenten con la titulación exigida en el grupo profesional desde el que acceden. Se exceptúan los puestos de trabajo de los grupos profesionales 1 y 2 o cuando pertenezcan a áreas funcionales o áreas de actividad en las que esta previsión no resulte adecuada o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante. También se permitirá la participación en los procesos de promoción interna del grupo 5 al 4 a los trabajadores fijos que sin la exigencia de titulación requerida, hayan cumplido más de 10 años de antigüedad en el puesto.

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

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

Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

Artículo 31. *Sistemas selectivos.*

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Otras formas de movilidad.*

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

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

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

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

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

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

2. Movilidad entre Administraciones Públicas.

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

3. Permuta.

1. Sin perjuicio de los sistemas de movilidad y de provisión de vacantes, la Administración podrá autorizar la permuta que se realice voluntariamente entre trabajadores fijos en activo de cualquier Administración Pública siempre que los puestos de trabajo sean equivalentes en cuanto a su clasificación y régimen de contratación y se cumplan los requisitos señalados en los párrafos siguientes.

2. En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

3. No podrá autorizarse la permuta cuando alguno de los trabajadores interesados les falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

4. Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tengan lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.

5. Para la concesión de las permutas se exigirá informe previo favorable de los servicios u organismos afectados y de las correspondientes Subcomisiones Delegadas.

6. Los traslados por permuta no darán derecho a indemnización alguna.

4. Adscripción temporal a puestos vacantes.

En casos excepcionales, por necesidades del servicio y previo informe de las Subcomisiones Delegadas correspondientes, la Administración podrá autorizar la

incorporación temporal de sus trabajadores a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo profesional, área funcional y, titulación o especialidad, en su caso, siempre que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo. Los puestos de trabajo así cubiertos deberán ser objeto de provisión, en la primera convocatoria, mediante alguno de los procedimientos establecidos en el Capítulo VI del Convenio, sin que el tiempo transcurrido en esta situación pueda ser valorado para la adjudicación del mismo.

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

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

Artículo 33. *Convocatoria.*

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

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

Artículo 34. *Órganos de selección.*

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

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

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

2. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.

3. Todos los miembros del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado.

En el supuesto de ser funcionarios deberán pertenecer a grupo de titulación equivalente igual o superior.

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

Artículo 35. *Período de prueba.*

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

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

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

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

Artículo 36. *Personal temporal.*

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y el carácter de las tareas a desempeñar. En el supuesto de los contratos celebrados por circunstancias de la producción, la duración máxima de los mismos podrá ser de hasta 6 meses en un plazo máximo de 12, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

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

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

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

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

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

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

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

6. La eventual sustitución de trabajadores temporales que, habiendo sido seleccionados de acuerdo con los procedimientos anteriores, causen baja, podrá realizarse a partir de los siguientes candidatos resultantes del proceso selectivo utilizado.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Jornada y horarios

Artículo 37. *Jornada.*

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

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

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

Artículo 38. *Calendario laboral.*

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con

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

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

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

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

4. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 % del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

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

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

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

Artículo 39. *Pausa durante la jornada de trabajo.*

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

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 40. *Jornada de verano.*

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

Artículo 41. *Comunicación de las ausencias.*

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

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

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

Artículo 42. *Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.*

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

Artículo 43. *Absentismo.*

La Administración General del Estado potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal funcionario, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el capítulo XIV.

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

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

Artículo 44. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 45. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada departamento u organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

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

Quince años de servicios: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicios: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicios: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicios: Veintiséis días hábiles.

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

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpen dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo de los cinco días de referencia, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada por cada Ministerio u Organismo. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente argumentado. En aquellos casos en que por necesidades del servicio hayan quedado por disfrutar días de vacaciones en períodos inferiores a 5 días dentro del período citado, y con el fin de garantizar que los trabajadores tengan los días hábiles de vacaciones, que les corresponda, éstos podrán disfrutarse en función de las necesidades del servicio.

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

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

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

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

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

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

Podrán establecerse, de acuerdo con las correspondientes Subcomisiones Delegadas, determinadas preferencias para escoger el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces de ser ejercitadas, a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como otro tipo de circunstancias.

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

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

Artículo 46. *Licencias*

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

Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

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

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

Artículo 47. *Permisos*.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- c) Tres días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador,

el plazo de licencia será de cinco días hábiles. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

d) En los casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada el permiso será de dos días hábiles. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días hábiles.

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

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

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

Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

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

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

g) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

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

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

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones correspondiendo a aquéllas la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

El trabajador deberá preavisar al Centro Gestor correspondiente con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras, a su elección, podrán sustituir el permiso por lactancia anterior, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Igualmente podrá acumularse dicho período a tiempo parcial con la correspondiente prolongación del mismo.

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

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

m) Los empleados públicos que tengan hijos con 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 acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 48. *Principios generales.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional de acuerdo con lo previsto en Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, organizados por la propia Administración. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de los representantes de los trabajadores.

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

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

Artículo 49. *Planes de formación.*

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

Artículo 50. *Tiempos para la formación.*

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado u organizaciones sindicales para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio debidamente motivadas.

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

La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

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

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

Artículo 51. *Permisos para la formación.*

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

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

b) Permisos, percibiendo sólo el salario base, en su caso el complemento personal de unificación, el de antigüedad y el complemento personal de antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

CAPÍTULO X

Incompatibilidades

Artículo 52. *Incompatibilidades.*

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

CAPÍTULO XI

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 53. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

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

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

En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso, de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar de aquéllas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado o acogido es menor de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados para los demás supuestos de este apartado.

Los períodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, en los términos regulados en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

c) Los reservistas voluntarios, mientras se encuentren activados, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban antes de la incorporación o uno de similares condiciones y de igual remuneración en la misma localidad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1691/2003 de 12 de diciembre.

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

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

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

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

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

Artículo 54. *Excedencia voluntaria.*

a) Por interés particular:

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

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

La duración de esta situación será de carácter indefinido y no podrá solicitarse en ningún caso para periodos inferiores a un año. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Único generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años a contar desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

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

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

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

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

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

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

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

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

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

d) Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial. El contratado laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 56. *Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, se concederá al contratado laboral fijo, por la designación o elección para un cargo público o función

sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

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

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo, y no le sea concedido en el plazo de seis meses, salvo que se deba a causas imputables al interesado.

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

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador en situación de servicio activo, excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que, una vez en libertad, soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, salvo causas imputables a ellos mismos tendrán derecho transcurrido el plazo mencionado al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad. El percibo de estas retribuciones será incompatible con el del subsidio.

El plazo para la solicitud de reingreso será de un mes a partir de la fecha de extinción de la responsabilidad penal, en caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular con fecha de efectos desde la extinción de la responsabilidad penal.

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

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo las susceptibles de autorización, de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades.

La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 57. *Reingresos.*

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

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

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

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

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

Artículo 58. *Extinción del contrato de trabajo.*

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

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

Artículo 59. *Jubilación.*

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

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

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

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

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años.

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

CAPÍTULO XII

Salud laboral y acción socialArtículo 60. *Principios generales.*

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

Artículo 61. *Salud laboral. Principios generales.*

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

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

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 62. *Medios y equipos de protección personal.*

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

Artículo 63. *Movilidad funcional por incapacidad laboral.*

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador, dando lugar con ello a

una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

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

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64. *Otras formas de movilidad.*

1. Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la Administración, previo informe del servicio médico designado por la Administración, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional que se encuentren vacantes.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Administración previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente e informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no pueda desempeñar, como consecuencia de la disminución de su capacidad.

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

Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto definitivamente. El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de concursar, tras la adjudicación definitiva del puesto.

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

Cuando en los supuestos de movilidad contemplados en este artículo, intervengan dos Subcomisiones Delegadas, además del acuerdo de la Subcomisión Delegada, de origen

del trabajador, en cuanto al traslado, deberá ser informada la Subcomisión Delegada de destino respecto al puesto asignado al trabajador.

Artículo 65. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

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

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

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

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

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

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores y/o empleados públicos, de dos o más empresas, departamentos u organismos públicos, en cualquiera de los supuestos en que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sea necesaria la coordinación de las distintas actividades empresariales, deberá actuarse según lo previsto en el 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.

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

Artículo 67. Acción social.

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Estructura salarial

Artículo 68. Principios generales.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta

ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 69. Estructura salarial y clasificación.

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

Artículo 70. *Estructura retributiva.*

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

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Otras retribuciones de carácter personal:

- 1. Antigüedad.
- 2. Complemento personal de antigüedad.
- 3. Complemento personal de unificación.
- 4. Complementos personales absorbibles.

D) Complementos salariales:

- 1. Complementos de puesto de trabajo.
- 2. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.
- 3. Complementos de residencia.

E). Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

F) Retribución en especie.

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

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

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

Artículo 71. *Salario base.*

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

Artículo 72. *Pagas extraordinarias.*

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

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá

proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.

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

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

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

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

A efectos del cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del reconocimiento del último vencimiento del complemento de antigüedad perfeccionado.

A efectos de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en el ámbito funcional de aplicación a que se refiere el artículo 1 de este Convenio Colectivo como funcionario de carrera, interino, y en prácticas de la Administración Civil del Estado, personal eventual, contratado laboral fijo, contratado laboral temporal o contratado administrativo al amparo de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado cuyo texto articulado se aprobó por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

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

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 Unico, y que se reconozca por los servicios prestados en el ámbito funcional de aplicación a que se refiere el artículo 1 de este Convenio Colectivo, como funcionario de carrera o cualquiera de las vinculaciones indicadas en el párrafo tercero del número anterior.

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

- a) La cuantía total se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.
- b) El complemento será absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado y los derivados de los cambios voluntarios de puesto de trabajo cuando impliquen ascenso de grupo profesional.

Las minoraciones indicadas se practicarán, por la diferencia que corresponda, una vez llevadas a efecto las absorciones previstas en el punto 4 de este artículo.

4. Complementos personales absorbibles: Cuando un trabajador viniera percibiendo en su Convenio Colectivo de origen un complemento personal transitorio, operará la compensación y absorción previstos en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones, de acuerdo con el orden y las reglas siguientes:

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

5. Complementos de puesto de trabajo.

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

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

5.1 Complemento singular de puesto.

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

1. El complemento singular de puesto A) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura que la requerida para determinar su clasificación en los grupos profesionales conforme a los artículos 15 y 16 del Convenio.

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

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

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

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

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

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

D1) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en determinadas zonas aisladas o de montaña.

D2) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en condiciones de embarque.

D3) Los puestos de trabajo que conlleven el desempeño de tareas de limpieza en las dependencias policiales de detención preventiva.

D4) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de determinados servicios públicos en los institutos anatómico forenses, institutos clínicos médico-forenses e institutos nacionales de toxicología, así como los que tengan atribuidas determinadas tareas en los calabozos de la Administración de Justicia.

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

D6) Los puestos de trabajo de los centros de investigación en los que, por la naturaleza de la actividad profesional que corresponda al puesto, exista riesgo de

exposición a agentes biológicos del grupo 3, según la definición del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo.

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

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

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

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

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

5.2.1 Complemento de nocturnidad.

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

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

El complemento de nocturnidad tendrá las siguientes modalidades:

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

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

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

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad durante el periodo de tiempo de la modalidad A, B o C respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios públicos en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de nocturnidad de las modalidades «A1, B1 o C1» del anexo V a), sin que el número de jornadas diarias de prestación de estos servicios en los días de domingos y festivos pueda ser superior a

dieciocho, treinta y seis o cincuenta y cuatro, en cómputo anual y con relación a las respectivas modalidades de nocturnidad «A1, B1 o C1».

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

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

5.2.2 Complemento de turnicidad.

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

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

El complemento de turnicidad tendrá las siguientes modalidades:

1. El complemento de turnicidad A) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida como continua durante las veinticuatro horas del día.

2. El complemento de turnicidad B) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo que no sea inferior a dieciocho ni superior a veinte horas diarias de promedio, o el equivalente en cómputo mensual o anual.

3. El complemento de turnicidad C) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo que no sea inferior a doce ni superior a catorce horas diarias de promedio, o el equivalente en cómputo mensual o anual.

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

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

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

5.2.3 Complemento de disponibilidad horaria.

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

El complemento de disponibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

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

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

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

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

5.2.4 Complemento de jornada partida.

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

El complemento de jornada partida tendrá las siguientes modalidades:

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

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

En los puestos de trabajo sujetos a un régimen de jornada partida, para los que la prestación de los servicios públicos suponga aumento de jornada, dicho aumento de jornada será retribuido con el complemento de prolongación de jornada.

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

5.2.5 Complemento de prolongación de jornada.

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

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

5.2.6 Realización de trabajo domingos y festivos.

Los puestos de trabajo que, estando sujetos a las condiciones reguladas en los apartados 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 y circunstancialmente requieran la prestación de los servicios públicos en un número de domingo y festivos superior al fijado en dichos apartados, o bien, no estando sujetos a las condiciones reguladas en dichos apartados y en el 5.2.4,

requieran excepcionalmente la prestación de los servicios públicos en días de domingo o festivos, estas prestaciones de servicios se compensarán, preferentemente, por tiempo de descanso, a razón de una hora y media por cada hora trabajada, o se retribuirán con la cuantía y del modo que se determine en la CIVEA.

5.2.7 Complemento de obra.

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

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

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

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

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

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

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

Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

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

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

Grupo Profesional 1: 24,69 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 70.2.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 74. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad y el complemento singular del puesto en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos. No será de aplicación a estos efectos lo establecido en el artículo 75.

Artículo 75. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 43 del Convenio, así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

Artículo 76. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

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

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

Artículo 77. *Retribución en especie.*

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

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 78. *Graduación de las faltas.*

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

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
9. El acoso sexual.
10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
12. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo
13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
14. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 79. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

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

Artículo 80. *Tramitación y procedimiento sancionador.*

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

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

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

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

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el supuesto que el motivo de incoación sea el contemplado en el apartado c.15 del artículo 78, se solicitará informe del servicio médico de la Administración. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 81. Prescripción.

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

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

Artículo 82. *Cancelación.*

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

Artículo 83. *Denuncias a instancia de parte.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional.

La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XV

Régimen de representación del personal

Artículo 84. *La representación colectiva de los trabajadores.*

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en este capítulo y en la disposición transitoria duodécima de este Convenio.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes de un mismo departamento u organismo que radiquen en la misma provincia, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 85. *Representación unitaria de los trabajadores.*

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

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

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

2. La elección de los Delegados de personal y de los Comités de Empresa, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y en el número 2 del artículo 86 de este Convenio, tendrá carácter provincial dentro de cada departamento u organismo.

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

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

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

Artículo 86. *Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal.*

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

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

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

Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

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

Hasta 100 trabajadores, quince horas.

De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.

De 751 en adelante, cuarenta horas.

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

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

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

2. En el desarrollo de su función representativa, los miembros de los Comités y Delegados de personal tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la Administración. El tiempo de estas reuniones no se computarán a efectos de crédito horario.

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

Artículo 87. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 88. *Reuniones y asambleas de los trabajadores.*

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

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

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

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

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

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Administración y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

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

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

Artículo 89. *Representación sindical.*

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

La constitución de Secciones Sindicales en el supuesto a que se refiere el número siguiente se llevará a cabo de conformidad con lo previsto en el artículo 84.3 de este Convenio.

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

3. Las Secciones Sindicales que se constituyan en centros de trabajo que ocupen a más de 250 empleados públicos por los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa que hayan obtenido el 10 % en la elección de los mismos estarán representados ante la Administración en su correspondiente ámbito, a todos los efectos, por Delegados elegidos por y entre sus afiliados en el número que resulte de aplicar la siguiente escala:

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

Además, las Secciones Sindicales a que se refiere este apartado tendrán derecho a utilizar un local adecuado que les permita desarrollar su función representativa, así como a utilizar uno o varios tablones de anuncios en el centro de trabajo con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general. La utilización de estos servicios podrá disponerse que sea conjunta por parte de todas las Secciones Sindicales de un mismo sindicato en la provincia.

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

1. Los Delegados sindicales a los que se refiere el punto 3 del artículo anterior, deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo, y disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o Delegados de personal.

2. La Administración y las organizaciones sindicales, individual o conjuntamente, podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios Delegados sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones sindicales.

En ningún caso se podrán sumar créditos de horas de Delegado sindical con las que pudieran corresponder en su posible condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal.

Asimismo, en ningún caso los créditos de horas de los Delegados sindicales podrán acumularse a las de miembros de Comités de Empresa o Delegados de personal o viceversa.

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

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

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

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

Artículo 91. *Cuota sindical.*

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

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la Administración un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento,

el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

Artículo 92. *Solución de conflictos colectivos.*

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá el examen previo del mismo en la CIVEA en el plazo máximo de dos meses desde su interposición. Si transcurrido este plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, la parte demandante tendrá abierta la vía judicial o podrá someterse a lo previsto en el punto segundo de este artículo.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Derecho supletorio

Artículo 93. *Derecho supletorio.*

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

Disposiciones adicionales y transitorias

Disposición adicional primera. *Grupos y categorías profesionales*

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

Grupos profesionales I Convenio Único	Grupos profesionales II Convenio Único
1	1
2	2
3	3
4	3
5	4
6	4
7	5
8	5

2. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Administración del I Convenio Único, quedan incluidas en el Área Funcional de Gestión y Servicios Comunes, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

3. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Actividades Técnicas, de Mantenimiento y de Oficios del I Convenio Único, quedan incluidas en el Área Funcional Técnica y Profesional, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el anexo I de este Convenio.

4. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Servicios Generales del I Convenio Único, cuyas actividades se correspondan con las que en el anexo III forman parte del actual Área Funcional de Gestión y Servicios Comunes, quedan incluidas en esta área, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

5. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Servicios Generales del I Convenio Único, cuyas actividades se correspondan con las que en el Anexo III forman parte del actual Área Técnica y Profesional, quedan incluidas en esta área, con las especialidades que tengan asignadas en el caso de los grupos profesionales 3 y 4, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el anexo I de este Convenio.

6. Las categorías de las anteriores Área Funcional Sanitaria y Asistencial, Área Funcional Docente y Cultural y Área Funcional Artística del I Convenio Único, quedan incluidas en la actual Área Funcional Actividades Específicas, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

7. Las categorías de la anterior Área Funcional de Investigación y Laboratorio, del I Convenio Único, quedan incluidas en la actual Área Funcional Técnica y Profesional, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

8. Esta integración no podrá dar lugar en ningún caso, a un cambio en la especialidad que tenga atribuida el trabajador con anterioridad.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

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

Convenio	Puesto	Cuantía anual – Euros
Ministerio Defensa	Conductor Mecánico.	1.617,36
MOPU.	Oficial de primera Conductor	1.617,36
MOPU.	Encargado General	161,16

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

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

Puesto	Cuantía anual
Cantante del Coro Nacional de España	497,64 €
Cantante del Coro titular del Teatro de la Zarzuela	497,64 €
Acomodador del Auditorio Nacional	265,44 €

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

3. El personal del Consejo de Seguridad Nuclear con la categoría de oficial de gestión y servicios comunes continuará percibiendo el complemento singular de puesto que le fue reconocido en la disposición adicional 2.ª 4 del I Convenio Único. Estos complementos son incompatibles con cualquier otro singular de puesto y dejarán de percibirse cuando se produzca cambio de puesto de trabajo o de grupo profesional.

Disposición adicional cuarta.

1. Los complementos de los puestos de trabajo que se vean afectados por la integración en cinco grupos profesionales, conforme a la disposición adicional primera, se adecuarán en sus importes a los del nuevo grupo profesional.

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

Disposición adicional quinta. *Tablas salariales.*

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

Disposición adicional sexta. *Relaciones de puestos de trabajo*

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

Asimismo, continua vigente el Acuerdo de CIVEA de 21 de diciembre de 2000, por el que se aprueba la elaboración, con periodicidad anual, de un Informe de Ocupación de Puestos de Trabajo.

2. En el apartado de observaciones de la RPT se indicarán, entre otras, las actividades de «ordenanza, limpieza y operario» de conformidad con el párrafo segundo del artículo 9.1.

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

Disposición adicional séptima. *Oficial Administrativo (a extinguir).*

1. La categoría de Oficial Administrativo (a extinguir), definida en el Acuerdo de Clasificación Profesional de julio de 2000 («BOE» 19 de septiembre de 2000), se encuadra en el grupo profesional 3 correspondiente al II Convenio Único, con efectos de 1 de enero de 2005.

2. Esta modificación de encuadramiento dejará sin efecto, desde dicha fecha, el apartado 3 de la disposición adicional segunda bis del I Convenio Único y en consecuencia dejará de percibirse el complemento singular de puesto que en ella se reconocía para este colectivo.

Disposición adicional octava.

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

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

Disposición adicional novena. *Reducción de horas extraordinarias.*

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

Disposición adicional décima. *Anticipos reintegrables.*

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

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

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

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

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

Para la concesión de dichos anticipos los trabajadores aportarán la siguiente documentación:

a) la solicitud del trabajador interesado, teniendo en cuenta que el solicitante se debe encontrar incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la misma y no debe tener ningún otro anticipo sin reintegrar.

- b) presupuesto o factura proforma del gasto a realizar o declaración escrita del solicitante explicativa del mismo.
- c) el compromiso de reintegro de las cantidades percibidas por parte del trabajador.
- d) la certificación de haberes extendida por el Habilitado que hace efectivos los mismos o, en su caso, nómina ordinaria actualizada del solicitante.

Disposición adicional undécima. *Complementos de puestos de trabajo.*

1. Con carácter provisional se podrán atribuir el complemento singular de puesto y los complementos horarios que correspondan a puestos vacantes o a puestos cuyo titular se encuentre en situación de suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto, conforme al artículo 53 del Convenio, a otros puestos ocupados que no tengan asignado el complemento de que se trate, en orden a una mayor eficiencia organizativa o una mejor prestación de los servicios públicos y previa aceptación del trabajador a cuyo puesto se asigne temporalmente el complemento.

2. El procedimiento para dicha atribución temporal de complementos, que sólo podrá llevarse a cabo entre puestos del mismo grupo profesional y área funcional, será objeto de negociación en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio único, en la que, entre otros aspectos, se regularán los requisitos, los supuestos de finalización y el plazo máximo de dichas atribuciones temporales de complementos.»

Disposición adicional duodécima. *Complementos de puestos de trabajo adscritos al INAEM.*

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

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

Disposición adicional decimotercera. *Complemento singular de puesto. Personal en el exterior con Sentencia favorable a su inclusión en el Convenio Único.*

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

2. Dicho complemento de puesto será incompatible con los complementos salariales del Convenio único.

Disposición adicional decimocuarta. *Expertos nacionales en comisión de servicios.*

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

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

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

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

Disposición adicional decimoquinta. *Camineros del Estado.*

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

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

Personal Caminero	II Convenio Único		
	Grupo profesional	Área funcional	Categoría
Celador	3	2	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.
Capataz de Brigada	3	2	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.
Capataz de Cuadrilla	3	2	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.
Caminero	5	2	Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales.
Caminero de nuevo Ingreso	5	2	Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales.

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

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

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

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

La clasificación profesional de quienes acrediten reunir los requisitos y condiciones previstos en los párrafos segundo y tercero del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 1848/2000, en supuestos distintos de los aquí recogidos requerirá el informe previo de la CIVEA.

4. La asignación de especialidades a cada trabajador se efectuará de conformidad con lo previsto en el artículo 18 de este convenio colectivo.

5. Se integrarán en el salario base del presente convenio el complemento de puesto y los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad y el plus de especialidad.

No podrá percibirse en concepto de salario base (incluido el componente de salario base de las pagas extraordinarias) una cuantía superior a la establecida en las tablas de salario base del presente convenio.

En el supuesto de que, después de practicada la integración en salario base de los complementos a que se refiere la presente disposición adicional, resultara una cuantía superior a la de las tablas de salario base del presente Convenio, se aplicará la fórmula establecida en el artículo 75.5 del I Convenio Único con el fin de que no se produzcan mermas retributivas.

6. A partir del 25 de febrero de 2005, el complemento de aislamiento y montaña se integrará en el complemento singular de puesto de tipo D1, con las cuantías establecidas en el anexo V.b.2.

7. A partir del 25 de febrero de 2005, los complementos de puesto por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual que se viniera percibiendo, serán objeto de integración en los tipos que correspondan de acuerdo con lo previsto en el artículo 73.5.2 del Convenio Único, y con las cuantías establecidas en los anexos V.c.1, V.c.2, V.c.3, V.c.4, V.c.5 y V.c.6.

8. Las diferencias retributivas que, en su caso, pudieran originarse como consecuencia de la integración se recogerán en un complemento transitorio de los regulados en la disposición transitoria décima del Convenio Único. Por lo que a este respecto tiene carácter singular y provisional en tanto no se incorpore al marco de la negociación del Convenio Único.

Disposición adicional decimosesta. *Titulaciones.*

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

Disposición adicional decimoséptima.

Asimismo, además de los 6 días cada año natural por asuntos particulares recogidos en el artículo 47.n de este convenio colectivo, los trabajadores de este ámbito, tendrán derecho a partir 2007 a disfrutar de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, en los términos en que se establezca en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición transitoria primera.

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

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

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

Disposición transitoria segunda.

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

general en las leyes de presupuestos generales del Estado para todos los empleados públicos.

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

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

Disposición transitoria tercera. *Acuerdo para el personal laboral del Ministerio de Defensa, en caso de reestructuración de Centros y Establecimientos.*

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

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

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

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

Disposición transitoria cuarta.

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

Categoría Profesional	Grupo profesional I Convenio Único	Convenio colectivo de origen
Pastor	4	Agric., P. y Alimentación.
Oficial 1. ^a compos.	4	Obras P. y Urbanismo.
Delineante de obr.	5	Obras P. y Urbanismo.
Delineante de seg.	5	Obras P. y Urbanismo.
Calcador	6	Obras P. y Urbanismo.
Ayudante Topografía	6	Obras P. y Urbanismo.
Auxiliar de Delineación	6	Obras P. y Urbanismo.
Delineante de seg.	5	Defensa.
Capataz de peones	6	Defensa.
Delineante	5	Cultura.
Operador de cabina	5	Cultura.
Operador de sonido	5	Cultura.
Delineante	5	Educación y Ciencia.
Delineante calcador	6	Economía y Hacienda.
Delineante 2. ^a	5	Transp., T. y Comunicac.

Categoría Profesional	Grupo profesional I Convenio Único	Convenio colectivo de origen
Delineante (FP I)	5	CIEMAT.
Calcedor (FP I)	6	CIEMAT.
Delineante de seg.	5	Inst. Tec.Geom.de Esp.

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

Disposición transitoria quinta.

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

Disposición transitoria sexta.

1. Mantienen su vigencia todos los regímenes de jornadas y horarios especiales actualmente vigentes.

2. En los ámbitos y colectivos que tengan reconocidas una jornada a tiempo completo, diferente de la establecida con carácter ordinario en el presente Convenio, y que se mantienen como jornada especial, no será de aplicación la regla establecida en el artículo 74.

Disposición transitoria séptima. *Personal INAEM.*

1. Se mantiene en toda su extensión el Acuerdo de la CIVEA de febrero de 2001 («BOE» de 10 de abril de 2001) por el que se integra plenamente al personal laboral adscrito al INAEM en el Convenio Único.

2. Se mantienen vigentes:

a) Art. 25 in fine, 26, 27, 61 y 67 del Convenio del Coro Titular del Teatro de la Zarzuela («B. Oficial de la Comunidad de Madrid» de 23 nov. 1996.

b) Art. 15 y 16 y el artículo 70 in fine (día de descanso) del Convenio del Ballet Nacional y Compañía Nacional de Danza («BOE» 19 enero 1996).

c) Art. 55.B.10 del Convenio del anterior M.º de Cultura («BOE» 19 noviembre 1991).

d) Art. 14.3, 18.5 y 21 del Convenio entre el INAEM y el personal adscrito a los teatros que de él dependen, de carácter técnico, administrativo y de servicios, en los términos pactados en el Acuerdo de la CIVEA de 28 de junio de 2001.

e) Los Capítulos IX, X, XI, con excepción de los artículos 44 y 51, y los artículos 72, 73, 74, 75, 77, 81 y 83 del capítulo XIII del Convenio Colectivo del Ballet Nacional de España y de la Compañía Nacional de Danza («Boletín Oficial del Estado» de 19 de enero de 1996). En la aplicación del artículo 43, incluido en el Capítulo X, la referencia que se hace al Comité de Empresa, se entenderá que corresponde a las Centrales Sindicales presentes en la Subcomisión Delegada y las referencias a las Comisiones Paritarias se entenderá que corresponden a la Subcomisión Delegada o, en su caso, a la CIVEA. El Capítulo XIV mantiene transitoriamente su vigencia, en los términos previstos en segundo párrafo del apartado sobre la aplicación del artículo 66 del Convenio Único que contiene el Acuerdo de 2 de febrero de 2001 relativo a las condiciones de integración plena del personal laboral adscrito al INAEM en el Convenio Único.

f) Los artículos 10, 11, 12, la letra h) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo 34, el artículo 73 y las disposiciones adicionales segunda y tercera del Convenio Colectivo de Coro Titular del Teatro de la Zarzuela («Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de 23 de noviembre de 1996).

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

Disposición transitoria octava. *Personal no clasificado.*

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

Categorías	Cuantía anual en euros (incluidas pagas extraordinarias)*
Repetidor	30.908,78
Primer bailarín	28.816,90
Solista	24.846,08
Guitarrista	21.534,94
Cantaor	21.534,94
Cuerpo de baile	20.687,66
Maestro de baile	26.002,06
Profesor de taller	12.513,20
Profesor de baile	20.066,48

* Sin incluir componente de antigüedad.

Disposición transitoria novena.

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

Disposición transitoria décima. *Complemento transitorio de homogeneización.*

Los puestos de trabajo que tengan asignados según los convenios de origen complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o complemento singular de puesto, o ambos simultáneamente, en una cuantía en términos anuales superior a la que corresponde en aplicación de los complementos del apartado 5.1 y 5.2 del artículo 73 de este convenio y que como tales figuren en las relaciones iniciales de puestos de trabajo, tendrán atribuido un complemento transitorio de homogeneización por la diferencia. La cuantía anual resultante se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

El complemento transitorio de homogeneización es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo que tenga asignado dicho complemento y en tanto en cuanto se mantengan las condiciones de trabajo que dieron lugar a la asignación de aquél, por lo que no tendrá carácter

consolidable y el puesto de trabajo dejará de tener atribuido dicho complemento desde el momento en el que quede vacante o cuando se supriman a dicho puesto de trabajo los correspondientes complementos de desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o singular de puesto. En este último supuesto, la supresión de dichos complementos conllevará también la supresión del complemento transitorio de homogeneización. No obstante, en los supuestos de traslado obligatorio previstos en el artículo 26 y la disposición transitoria tercera del Convenio Único en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio de homogeneización.

La CIVEA determinará anualmente el orden y las reglas de aplicación para alcanzar progresivamente la plena homogeneización de los complementos de esta disposición.

Disposición transitoria undécima. *Complemento transitorio.*

Los puestos de trabajo que, según los convenios de origen, tuvieran asignados complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o complemento singular de puesto, a los que no se atribuya, en la relación inicial de puestos de trabajo, ningún complemento de los regulados en los apartados 5.1 y 5.2 del artículo 73, tendrán atribuido un complemento transitorio en una cuantía igual a la de los anteriores complementos de los respectivos convenios de origen.

Estos complementos transitorios se suprimirán con motivo de cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea como consecuencia de los procedimientos previstos en el Convenio único, o por reclasificación profesional. No obstante, en los supuestos de traslado obligatorio previstos en el artículo 26 y la disposición transitoria tercera del Convenio Único en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio.

La cuantía del complemento transitorio será objeto de compensación y de absorción del cien por cien de los incrementos derivados del reconocimiento de nuevos complementos de puesto de trabajo o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo o periódico. Tampoco serán de aplicación a dichos complementos transitorios los incrementos que se establezcan en las leyes de presupuestos generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial, ni los que puedan derivarse de cualquier otra norma o acuerdo.

Disposición transitoria duodécima. *Representación colectiva de los trabajadores.*

1. La Administración y los Sindicatos firmantes de este Convenio consideran necesario adaptar la estructura de la representación colectiva existente en este momento y unificar en la medida de lo posible el régimen de la misma en su ámbito de aplicación. A tal efecto, se comprometen a negociar un Acuerdo sobre representación colectiva a lo largo de la vigencia del Convenio en el seno de la CIVEA, sin que en ningún caso se supere globalmente el crédito de horas de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales que hubieran estado constituidos con anterioridad conforme a los convenios de origen.

2. En tanto no se acuerde la nueva estructura y régimen de la representación colectiva que regirá en el ámbito de aplicación del Convenio, mantendrá su vigencia en materia de escala de representantes, crédito horario, régimen de aplicación del mismo y garantías de los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados sindicales, la regulación contenida en los Convenios Colectivos a los que aquél viene a sustituir respecto a Comités de Empresa y Delegados de personal, hasta que ésta no se modifique, y a las secciones sindicales o estructuras sindicales constituidas y Delegados sindicales hasta que no se llegue al acuerdo contemplado en el apartado 1.

3. Cuando se elijan nuevos Comités de Empresa o Delegados de personal en el ámbito de un Departamento u organismo, les será de aplicación, en materia de escala de representantes, crédito horario, régimen de aplicación del mismo y garantías de los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados sindicales, la

regulación del Convenio Colectivo de origen que hubiera comprendido al mayor número de trabajadores del Departamento u organismo.

4. En el seno de cada Subcomisión Delegada, y con el fin de ayudar a la puesta en marcha del presente Convenio, se podrá negociar la atribución del crédito horario de que se dispusiera en cada Departamento u organismo de acuerdo con el apartado 2 de la presente disposición transitoria, hasta que no se dé cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 1 de la misma.

Disposición transitoria decimotercera.

Hasta tanto no se acuerde por la CIVEA el número de horas mensuales retribuidas que le corresponden a cada Subcomisión Delegada, previsto en el artículo 7.1.b de este Convenio, permanecerá en vigor lo establecido en el artículo 8.1.c del I Convenio Único.

Disposición transitoria decimocuarta.

La Administración y los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar durante la vigencia del mismo las posibles medidas de organización del tiempo de trabajo y políticas de empleo.

A tal efecto, se creará por la CIVEA, conforme a lo señalado en los artículos 3.3 y 4.1 del presente Convenio, una Comisión específica que se encargará de formular una propuesta de acuerdo sobre las referidas medidas de organización y mejora del tiempo de trabajo.

Disposición transitoria decimoquinta.

1. Mantienen su vigencia, en el ámbito funcional respectivo, los complementos que vienen regulados o afectados por los artículos de los Convenios, ya derogados, que se indican:

a) El artículo 26 y los apartados 4.a) y 7) del artículo 32 del Convenio de la anterior Secretaría de Estado de la Comunicación («BOE» de 21 de noviembre de 1996).

b) El artículo 19 del Convenio del anterior M.º de Obras Públicas y Urbanismo («BOE» de 19 de julio de 1990).

c) Los artículos 64 a 69 y 98.2 apartados e), f) y g) del Convenio del M.º de Agricultura, Pesca y Alimentación.

d) Artículo 24 y disposición adicional 3.ª del Convenio del Ministerio de Defensa («BOE» 1 de julio de 1992).

e) Artículo 53.4.a y disposición transitoria quinta del Convenio del Ministerio de Interior (según la redacción introducida por la Revisión salarial-«BOE» de 7 de noviembre de 1997).

f) Los artículos 18.1, 24.4.º y 6.º y 25.1.º y 2.º del Convenio del Palacio de Congresos y Exposiciones del Ministerio de Economía («BOCM» de 8 de mayo de 1997).

g) Artículo 65.4. a) del Convenio de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1995).

h) El régimen singular de prestación de los servicios públicos de guardia de la Administración de Justicia conforme al Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único de seis de julio de 2001.

2. Mantienen su vigencia en el respectivo ámbito:

a) El artículo 18.2 del Convenio del Ministerio del Interior («Boletín Oficial del Estado» de 13 de noviembre de 1991).

b) El artículo 7.2 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de la Presidencia («Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de 2 de octubre de 1997)

c) El artículo 3 del Convenio de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1995).

d) Hasta que el grupo de trabajo constituido en el seno de la Mesa General de Negociación llegue a un acuerdo sobre la materia, el artículo 48 del Convenio Colectivo de Administración de Justicia («Boletín Oficial del Estado» de 19 de junio de 1996), la disposición adicional segunda del Convenio de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1995), y el artículo 45 del Convenio del antiguo Ministerio de Obras Públicas («Boletín Oficial del Estado» de 19 de julio de 1990).

e) El artículo 15.3 del Convenio Colectivo de Administración de Justicia («Boletín Oficial del Estado» de 19 de junio de 1996).

3. Mantienen su vigencia en el ámbito respectivo, con la consideración de acción social, el contenido de los artículos de los convenios de origen siguientes:

a) Los artículos 60, 64.1, 66 y 67 del Convenio Colectivo del Ministerio de Defensa («Boletín Oficial del Estado» de 1 de julio de 1992).

b) El artículo 39, apartado 7, penúltimo párrafo y apartado 12 del Convenio Colectivo del Palacios de Congresos de Madrid («Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de 10 de junio de 1997).

c) El artículo 80 del Convenio del CIEMAT («Boletín Oficial del Estado» de 9 de febrero de 1993).

d) El artículo 122 del Convenio de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil («Boletín Oficial del Estado» de 17 de julio de 1991).

Disposición final.

Mantienen su vigencia como parte integrante de este Convenio, los Acuerdos de la CIVEA del I Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado de 16 de Noviembre de 1998 en cuanto no se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

ANEXO I

Denominación de las categorías profesionales del III Convenio Único

Grupo Profesional	Áreas Funcionales		
	Gestión y Servicios Comunes (1)	Técnica y Profesional (2)	Actividades Específicas (3)
1	Titulado superior de gestión y servicios comunes.	Titulado Superior de actividades técnicas y profesionales.	Titulado superior actividades específicas.
2	Titulado medio de gestión y servicios comunes.	Titulado medio de actividades técnicas y profesionales.	Titulado medio actividades específicas.
3	Técnico superior de gestión y servicios comunes.	Técnico superior de actividades técnicas y profesionales.	Técnico superior actividades específicas.
4	Oficial de gestión y servicios comunes.	Oficial de actividades técnicas y profesionales.	Oficial actividades específicas.
5	Ayudante de gestión y servicios comunes.	Ayudante de actividades técnicas y profesionales.	Ayudante de actividades específicas.
			Categorías no encuadradas en grupo prof. Primer Bailarín. Bailarín solista. Bailarín cuerpo de baile. Maestro de Baile. Profesor de Baile. Cantaor. Guitarrista/Instrumentista. Repetidor..

ANEXO II

Definiciones de las categorías profesionales

1. Grupo Profesional 1. Denominaciones:

A. Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Titulado Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C. Titulado Superior de Actividades Específicas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

2. Grupo Profesional 2. Denominaciones:

A. Titulado Medio de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Titulado Medio de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C. Titulado Medio de Actividades Específicas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

3. Grupo Profesional 3. Denominaciones:

A. Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C. Técnico Superior de Actividades Específicas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

4. Grupo Profesional 4. Denominaciones:

A. Oficial de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C. Oficial de Actividades Específicas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

5. Grupo Profesional 5. Denominaciones:

A. Ayudante de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C. Ayudante de Actividades Específicas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

Categorías del área de actividades específicas no encuadradas en grupo profesional.

1. Primer Bailarín.

Es el trabajador profesional de la danza en cualquiera de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo, o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile que, debido a su complejidad técnica y artística, o a su presencia escénica diferenciada del Conjunto, merece por parte del coreógrafo la calificación de rol o papel protagonista por tratarse del rol o papel más destacado de la coreografía.

2. Bailarín Solista.

Es el trabajador profesional de la danza en cualquier de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile que, debido a su complejidad técnica y artística, o a su presencia escénica diferenciada del Conjunto, merece por parte del coreógrafo la calificación de roles de solista por tratarse de roles o papeles complementarios, realizando pasos a dos o pasos a tres.

3. Guitarrista/Instrumentista.

Es el trabajador profesional de la música que, de acuerdo con la dirección artística, interpreta a la guitarra/instrumento musical correspondiente, sólo o en grupo musical, las piezas musicales para acompañamiento del baile o danza.

4. Bailarín de Cuerpo de baile.

Es el trabajador profesional de la danza en cualquiera de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile calificados por el coreógrafo como de Conjunto por interpretar roles de conjunto, en los que participan todos los componentes del Conjunto, no efectuando ningún papel relevante.

5. Cantaor.

Es el trabajador profesional de la música que, de acuerdo con la dirección artística, interpreta mediante su voz, sólo o en grupo musical, las piezas musicales para acompañamiento del baile o danza.

6. Profesor de taller.

Es el trabajador profesional de la danza que, con suficientes conocimientos técnicos de danza, dirige la clase de baile observando el perfeccionamiento técnico y artístico de los bailarines del Taller de danza en la ejecución de los pasos y secuencias de danza, impartiendo clases de danza y coreografía a alumnos de nivel medio, colaborando con los repetidores en la preparación de las partes de las coreografías que necesiten más preparación.

7. Profesor de baile.

Es el trabajador profesional de la danza que imparte clases de baile o danza, desarrollando una sola variedad (Flamenco, Español, Clásico, Contemporáneo...).

8. Repetidor.

Es aquel trabajador profesional de Danza que, con suficientes conocimientos técnicos y coreográficos se encarga de dirigir los ensayos de las coreografías, observando la correcta ejecución de las mismas de acuerdo con el contenido artístico creado originalmente por el coreógrafo.

9. Maestro de baile.

Es aquel profesional que, con suficientes conocimientos técnicos de danza, dirige la clase de baile observando el perfeccionamiento técnico y artístico de los bailarines profesionales de la Compañía en la ejecución de los pasos y secuencias de danza, desarrollando la danza en todas sus variedades (Flamenco, Español, Clásico, Contemporáneo...).

ANEXO III

Actividades de las áreas funcionales

1.ª Gestión y Servicios Comunes.

Se incluyen en esta Área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

Gestión de Recursos Humanos.
Gestión Económica.

Gestión Administrativa.
Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas.
Realización de estudios de investigación sociológica y estudios estadísticos.
Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas.
Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros.
Realización de trabajos de comunicación e información externa e interna, de carácter literario, gráfico y audiovisual, de relaciones públicas y publicitarias, así como campañas de información y proyección institucional.
Planificación y gestión técnica de programas de inserción laboral.
Peritación y valoración de bienes.
Producción de espectáculos escénicos y audiovisuales.
Seguridad y vigilancia de edificios e instalaciones.
Control de acceso, identificación, información, atención y recepción del personal visitante.
Recepción y entrega de paquetería, documentación y correspondencia.
Recepción, clasificación, almacenamiento y distribución de todo tipo de bienes y materiales.
Atención, solicitud y establecimiento de comunicaciones telefónicas (urbanas, interurbanas e internacionales), y desempeño de servicios complementarios a las mismas.
Apertura y cierre de puertas.
Porteo de objetos y material.
Franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia.
Realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de trabajo.
Realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de trabajo.
Entregas y/o avisos.
Información de anomalías o incidentes en el centro de trabajo.
Acompañamiento e información en museos.
Reprografía y otras actividades análogas.
Transporte de personas, bienes y documentación.
Conducción, mantenimiento, conservación, limpieza y pequeñas reparaciones de vehículos.
Mantenimiento de limpieza y buen orden de las dependencias y enseres del centro de trabajo.
Lavado, planchado y costura de ropas.
Funciones de apoyo de naturaleza elemental y que no requieran la cualificación exigida para los niveles de formación profesional en actividades de oficio.
Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

2.^a Técnica y Profesional.

Se incluyen en esta área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

Realización de toda clase de estudios y proyectos de obras, infraestructuras e instalaciones.
Construcción, mantenimiento y reparación de maquinaria y equipos mecánicos e industriales, construcciones metálicas y otros.
Actividades agrarias y ganaderas.
Planificación y gestión técnica y operativa de protección a la población ante riesgos de origen natural y tecnológico.
Conservación y mantenimiento de instalaciones, edificios, y bienes muebles.
Artes gráficas, fotocomposición, reproducción, estampación y encuadernación.

Instalación y mantenimiento de equipos electrónicos de sonido, de imagen, de telecomunicaciones y otros de carácter análogo.

Mantenimiento de automóviles, vehículos de apoyo logístico, aeronaves, buques y maquinaria de construcción y material militar y armamento.

Trabajos forestales, de jardinería y de conservación del medio natural.

Actividades propias de diversas profesiones y oficios, tales como «fotógrafo», «marinero», «peluquero»...

Actividades de producción en los talleres productivos en los centros penitenciarios.

Fabricación, conservación y reparación de productos textiles y pieles.

Construcción, conservación y explotación de infraestructuras y obras públicas.

Realización de proyectos de investigación científica en sus distintos ámbitos.

Realización de ensayos y análisis físicos, químicos y agrarios.

Apoyo, colaboración o participación en el desarrollo de proyectos de investigación.

Vigilancia de obras públicas.

Restauración y alojamiento.

Protección, conservación, policía del dominio público marítimo-terrestre e hidráulico del Estado, así como tareas de policía y custodia de los espacios naturales de competencia estatal.

Seguridad y vigilancia contra incendios, hundimientos y demás emergencias en edificios, instalaciones, automóviles, vehículos de apoyo logístico, aeronaves, ferrocarriles, buques y maquinaria de construcción y material militar.

Acompañamiento e información en parques.

Funciones de apoyo de naturaleza elemental y que no requieran la cualificación exigida para los niveles de formación profesional en actividades de oficio.

Prevención de riesgos laborales.

Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

3.ª Actividades Específicas.

Se incluyen en este área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

Atención a la salud tanto en su vertiente preventiva, clínica y asistencial.

Recuperación, desarrollo e integración social, familiar, profesional y espiritual.

Actividades ocupacionales, culturales y deportivas de reinserción de internos en centros penitenciarios.

Sanidad animal.

Medicina forense

Actividades complementarias del personal auxiliar de apoyo sanitario marítimo.

Ayuda, porteo y acompañamiento de personas en centros sanitarios.

Acción educativa reglada.

Acción educativa ocupacional.

Acción educativa en los centros de protección civil, tráfico y policía.

Restauración de obras de arte.

Canto de obras musicales, como cantante dentro de un conjunto coral, interpretando las intervenciones corales determinadas por la dirección artística.

Realización, en su caso, de papeles de reparto, de frase y papeles especiales, a propuesta de la dirección artística.

Actuación, en su caso, como cantante solista de música clásica o española a propuesta de la dirección artística.

Realización de las actividades necesarias directas para representaciones coreográficas de danza en sus diversas disciplinas (Española, Clásica o Contemporánea).

Interpretación de obras musicales y acompañamiento musical, mediante el correspondiente instrumento musical

Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores

ANEXO IV

Especialidades no regladas y Actividades Principales a efectos de procesos de cobertura de puestosA. *Contenido formativo y perfil profesional de las Especialidades no regladas*

«Conservación y Explotación de carreteras»

Para el Grupo Profesional 3.

I. Contenido Formativo.

Consta de 10 módulos, con arreglo al siguiente contenido y cuya duración total es de 283 horas lectivas:

Módulo 1. Ley de Carreteras: 30 horas.

- 1.1 Ley y Reglamento de Carreteras.
- 1.2 Zonas de defensa de la vía; su vigilancia y autorizaciones.
- 1.3 Autorizaciones en dominio público.
- 1.4 Accesos y vías de servicio.
- 1.5 Instalaciones de servicio.
- 1.6 Infracciones, sanciones y publicidad.
- 1.7 Vigilancia de transportes y cargas.
- 1.8 Estaciones de pesaje.
- 1.9 Autopistas de peaje.
- 1.10 Actuaciones en suelo urbano.
- 1.11 Prevención de riesgos Laborales.
- 1.12 Prácticas.
- 1.13 Revisión del trabajo.

Módulo 2. Ingeniería de Tráfico: 36 horas.

- 2.1 Introducción a la planificación (I).
- 2.2 Introducción a la planificación (II).
- 2.3 Introducción a la ingeniería de tráfico I.
- 2.4 Introducción a la ingeniería de tráfico II.
- 2.5 Estudios básicos de transporte, variables básicas y previsión de tráfico.
- 2.6 Capacidad de carreteras.
- 2.7 Medidas de pesos estáticos y dinámicos.
- 2.8 Aforos.
- 2.9 Velocidades.
- 2.10 Transportes de mercancías generales y peligrosas por carreteras, encuestas.
- 2.11 Encuestas de origen-destino. Vehículos ligeros.
- 2.12 Inventarios de carreteras. El inventario de geometría y equipamiento.

1.1 Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo tráfico MP I de la Dirección General de Carreteras.

1.2 Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo tráfico MP III de la Dirección General de Carreteras.

1.3 Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo, estaciones en tiempo real.

1.4 Empleo y programación de las básculas dinámicas en carreteras.

1.5 Empleo y programación de equipos tráfico III en carreteras.

2.13 Examen.

Módulo 3. Aspectos generales e introducción a la explotación de carreteras: 18 horas.

- 3.1 Red estatal de carreteras, organización y competencias D.G.C.
- 3.2 Uso y defensa de la vía.–Normativa de aplicación.
- 3.3 Uso y defensa de la vía en la legislación estatal I.
- 3.4 Uso y defensa de la vía en la legislación estatal II.
- 3.5 Travesías, autopistas y áreas de servicio. Legislación autonómica.
- 3.6 Legislación sobre tráfico.
- 3.7 Responsabilidades.
- 3.8 Contratos de conservación en la red estatal.
- 3.9 Revisión del Trabajo y Calificación del módulo.

Módulo 4. Materiales y Unidades de obra: 30 horas.

- 4.1 Suelos y Bases.
- 4.2 Ligantes.
- 4.3 Hormigones.
- 4.4 Tratamientos superficiales.
- 4.5 Mezclas asfálticas.
- 4.6 Prácticas sobre mezclas asfálticas.
- 4.7 Aceros y aluminios.
- 4.8 Otros materiales.
- 4.9 Nociones de Geología.
- 4.10 Revisión del trabajo y calificación módulo.

Módulo 5. Gestión de mantenimiento: 33 horas.

- 5.1 Marco general -GSM.
- 5.2 Los contratos de conservación.
- 5.3 Gestión de los contratos de conservación.
- 5.4 Maquinaria de conservación ordinaria.
- 5.5 Operaciones de conservación ordinaria (I).
- 5.6 Operaciones de conservación ordinaria (II).
- 5.7 Aplicaciones informáticas para la gestión (I).
- 5.8 Aplicaciones informáticas para la gestión (II).
- 5.9 La conservación por gestión directa.
- 5.10 Revisión del trabajo.

Módulo 6. Vialidad y Medio Ambiente: 28 horas.

- 6.1 Aspectos generales sobre vialidad.
- 6.2 Vialidad invernal (I): Generalidades.
- 6.3 Vialidad invernal (II): Organización.
- 6.4 Vialidad invernal (III): Maquinaria e instalaciones.
- 6.5 Impactos ambientales de las carreteras y medidas correctoras.
- 6.6 Plantaciones en el entorno de la carretera.
- 6.7 Ruidos y medidas correctoras.
- 6.8 Instalaciones en túneles, explotación y conservación. Parte I.
- 6.9 Instalaciones en túneles, explotación y conservación. Parte II.
- 6.10 Prácticas de campo.
- 6.11 Sistemas de previsión y otros aspectos de vialidad invernal.
- 6.12 Centro de comunicaciones, incidencias, atención a los usuarios.
- 6.13 Telerruta.
- 6.14 Revisión del trabajo.

Módulo 7. Inspección, auscultación y conservación de firmes: 28 horas.

- 7.1 Características de los firmes.
- 7.2 Inspección general de firmes.
- 7.3 Catálogo de defectos de firmes flexibles.
- 7.4 Catálogo de defectos de firmes rígidos.

- 7.5 Auscultación (estructural y superficial).
- 7.6 Medida de características estructurales.
- 7.7 Prácticas de inspección visual.
- 7.8 Conservación de firmes con pavimento de hormigón.
- 7.9 Medidas de características superficiales.
- 7.10 Prácticas con equipos.
- 7.11 Conservación de firmes con pavimento bituminoso (I).
- 7.12 Conservación de firmes con pavimento bituminoso (II).
- 7.13 Examen.

Módulo 8. Obras de fábrica. 26 horas.

- 8.1 Tipología obras de paso (I).
- 8.2 Tipología obras de paso (II).
- 8.3 Tipología obras de paso (III).
- 8.4 Patología y durabilidad.
- 8.5 Patología y durabilidad.
- 8.6 Patologías y durabilidad.
- 8.7 Inspección e inventario.
- 8.8 Operaciones de mantenimiento.
- 8.9 Auscultación.
- 8.10 Prácticas de inspección.
- 8.11 Operaciones de mantenimiento, puentes metálicos.
- 8.12 Revisión de los trabajos y calificación.

Módulo 9. Seguridad Vial: 26 horas.

- 9.1 Introducción a la seguridad vial.
- 9.2 Gestión de la seguridad vial.
- 9.3 Organización de la seguridad vial en la D.G.C.
- 9.4 Tramos de concentración de accidentes «TCA».
- 9.5 Actuaciones preventivas.
- 9.6 Contratos de conservación integral y de asistencia a la seguridad vial.
- 9.7 La seguridad vial en los contratos de conservación integral.
- 9.8 Dictámenes, auditorías y listados de chequeos.
- 9.9 Nociones de dibujo (I, II, III).
- 9.10 Prácticas de seguridad vial.
- 9.11 Revisión de trabajo y calificación.

Módulo 10. Señalización: 28 horas.

- 10.1 Generalidades sobre señalización.
- 10.2 Instrucción 8.II.C Señalización vertical.
- 10.3 Instalación de pórticos y banderolas.
- 10.4 Instrucción 8.2.I.C. Marcas viales.
- 10.5 Marcas viales: pinturas.
- 10.6 Instrucción 8.3 - I.C.: obras fijas.
- 10.7 Señalización de obras móviles y corta duración.
- 10.8 Prácticas.
- 10.9 Equipos de contención.
- 10.10 Balizamiento.
- 10.11 Revisión del trabajo.

II. Perfil Profesional:

Esta especialidad facilita al trabajador unos conocimientos teóricos - prácticos sobre los cometidos de los trabajos a realizar en las labores propias del Grupo Profesional al que esté adscrito, bajo la dependencia de sus superiores Técnicos, para que se encargue de

la explotación y conservación de las obras, de sus elementos funcionales, auxiliares y complementarios. Sus tareas incluyen las de gestión, coordinación, dirección, administración, ejecución, supervisión y control de actividades y obras, con el servicio de información al usuario, atención a la vialidad y las relacionadas con la vigilancia, defensa e inspección de las zonas de dominio, servidumbre y afección. Les incumbe igualmente la observancia de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la supervisión de la explotación de concesiones y funciones análogas. El ejercicio de estas actividades requiere estar en posesión del carné de conducir vehículos automóviles, así como residir en el territorio en el que ejerce sus funciones.

«Vigilancia de conservación y explotación de carreteras»

Para el Grupo Profesional 4.

I. Contenido Formativo:

Consta de 5 módulos, con arreglo al siguiente contenido, y cuya duración total es de 137 horas lectivas:

Módulo 1. Aspectos generales e introducción a la explotación de carreteras: 20 horas.

- 1.1 Red estatal de carreteras, organización y competencias D.G.C.
- 1.2 Uso y defensa de la vía.–Normativa de aplicación.
- 1.3 Uso y defensa de la vía en la legislación estatal I.
- 1.4 Uso y defensa de la vía en la legislación estatal II.
- 1.5 Travesías, autopistas y áreas de servicio. Legislación autonómica.
- 1.6 Legislación sobre tráfico.
- 1.7 Responsabilidades.
- 1.8 Contratos de conservación en la red estatal.
- 1.9 Revisión del Trabajo y Calificación del módulo.
- 1.10 Prevención de riesgos laborales.

Módulo 2. Materiales y Unidades de obra: 30 horas.

- 2.1 Suelos y Bases.
- 2.2 Ligantes.
- 2.3 Hormigones.
- 2.4 Tratamientos superficiales.
- 2.5 Mezclas asfálticas.
- 2.6 Prácticas sobre mezclas asfálticas.
- 2.7 Aceros y aluminios.
- 2.8 Otros materiales.
- 2.9 Nociones de Geología.
- 2.10 Revisión del trabajo y calificación módulo.

Módulo 3. Inspección, Auscultación y Conservación de firmes: 28 horas.

- 3.1 Características de los firmes.
- 3.2 Inspección general de firmes.
- 3.3 Catálogo de defectos de firmes flexibles.
- 3.4 Catálogo de defectos de firmes rígidos.
- 3.5 Auscultación (estructural y superficial).
- 3.6 Medida de características estructurales.
- 3.7 Prácticas de inspección visual.
- 3.8 Conservación de firmes con pavimento de hormigón.
- 3.9 Medidas de características superficiales.
- 3.10 Prácticas con equipos.
- 3.11 Conservación de firmes con pavimento bituminoso (I).

- 3.12 Conservación de firmes con pavimento bituminoso (II).
- 3.13 Examen.

Módulo 4. Obras de fábrica: 26 horas.

- 4.1 Tipología obras de paso (I).
- 4.2 Tipología obras de paso (II).
- 4.3 Tipología obras de paso (III).
- 4.4 Patología y durabilidad.
- 4.5 Patología y durabilidad.
- 4.6 Patologías y durabilidad.
- 4.7 Inspección e inventario.
- 4.8 Operaciones de mantenimiento.
- 4.9 Auscultación.
- 4.10 Prácticas de inspección.
- 4.11 Operaciones de mantenimiento, puentes metálicos.
- 4.12 Revisión de los trabajos y calificación.

Módulo 5. Señalización: 33 horas.

- 5.1 Generalidades sobre señalización.
- 5.2 Instrucción 8.II.C Señalización vertical.
- 5.3 Instalaciones de pórticos y banderolas.
- 5.4 Instrucción 8.2.I.C Marcas viales.
- 5.5 Marcas viales: pinturas.
- 5.6 Instrucción 8.3 - I.C.: obras fijas.
- 5.7 Señalización de obras móviles y corta duración.
- 5.8 Prácticas.
- 5.9 Equipos de contención.
- 5.10 Balizamiento.
- 5.11 Revisión del trabajo.

II. Perfil Profesional:

Esta especialidad facilita al trabajador unos conocimientos teóricos - prácticos sobre los cometidos de los trabajos a realizar en las labores propias del Grupo Profesional al que esté adscrito, bajo la dependencia de un Técnico Superior y/o sus superiores Técnicos, para que se encargue de la conservación y explotación de las obras, y sus elementos de seguridad, instalaciones, derechos, servicios, equipos y de la inspección y vigilancia del cumplimiento de la legalidad vigente en materia de uso y defensa de las zonas de dominio público, servidumbre, afección de las carreteras de la RIGE, así como de las edificaciones colindantes con las mismas. Le incumbe el mantenimiento de los medios materiales, la organización, el correcto desempeño del personal a su cargo y la observancia de la normativa de prevención de riesgos laborales. El ejercicio de estas actividades requiere estar en posesión del carné de conducir vehículos automóviles, así como residir en el territorio en el que ejerce sus funciones.

«Mantenimiento General»

Es aquella actividad en la que se desarrollan funciones de carácter multidisciplinar y que tiene por objeto principal la reparación y el mantenimiento general de edificios e instalaciones.

Podrán desempeñar esta especialidad aquellos trabajadores pertenecientes a categorías profesionales comprendidas en el área funcional Técnica y Profesional, que posean una de las titulaciones y/o especialidades que se recogen en el siguiente cuadro.

Grupo 4	Grupo 3
Acabado de construcción. Obras de albañilería. Equipos e instalaciones electrotécnicas. Equipos electrónicos de consumo. Soldadura y Calderería. Fabricación a medida e instalación de carpintería y mueble. Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor.	Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción. Realización y planes de obra. Sistemas de telecomunicación e informáticos. Instalaciones electrotécnicas. Construcciones metálicas. Desarrollo de productos de carpintería y mueble. Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención. Mantenimiento y montaje de instalaciones de edificio y Proceso.

Consecuentemente con la formulación de esta especialidad, podrán acceder en el futuro a los puestos para los que se exija la especialidad de mantenimiento general, además de los trabajadores que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente esta especialidad, los siguientes trabajadores:

Los que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior.

Los que acrediten poseer, mediante el correspondiente título oficial, alguna de las especialidades recogidas en dicho cuadro.

Sin embargo y a su vez, para ocupar puestos de trabajo para los que se exija específica y únicamente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior no bastará con acreditar que se posee la especialidad de mantenimiento general por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado la especialidad de mantenimiento general, sino que deberá poseerse la especialidad concreta exigida, bien por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado dicha concreta especialidad, bien por acreditar mediante el correspondiente título oficial estar en posesión de esa especialidad concreta.

Grupo 3. Mantenimiento General.

Competencia General.

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

Unidades de competencia.

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

1. Desarrollar procesos y métodos de mantenimiento y organizar la ejecución del montaje y del mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y proceso.
2. Gestionar, realizar y supervisar los procesos de montaje y de mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y de proceso.
3. Desarrollar proyectos de modificación y mejora de las instalaciones de edificio y de proceso.
4. Representar los planos de proyectos de construcción.
5. Medir y valorar unidades de obra.
6. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los equipos e instalaciones de distribución de energía eléctrica en media tensión (MT), baja tensión (BT) y centros de transformación (CT).
7. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de las instalaciones singulares en el entorno de los edificios.

8. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los equipos de control automático e instalaciones automatizadas para edificios.

9. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los sistemas de telefonía, de radio, televisión, informáticos y telemática.

10. Coordinar, supervisar y gestionar los procesos de montaje o reparación de construcciones metálicas.

11. Coordinar, supervisar y realizar proyectos de instalación de carpintería y mueble.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio Único para el grupo profesional 3.

Grupo 4. Mantenimiento General.

Competencia General.

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

Unidades de competencia.

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

1. Organizar los trabajos de obras de albañilería. Construir cerramientos y particiones de fábrica. Construir e impermeabilizar cubiertas. Realizar revestimientos continuos, conglomerados y realizar conducciones lineales sin presión.

2. Solar y alicatar.

3. Aplicar pinturas y barnices.

4. Mantener equipos y realizar instalaciones de distribución y suministro de energía eléctrica en Media y Baja Tensión.

5. Mantener y realizar instalaciones singulares en el entorno de los edificios.

6. Mantener equipos e instalaciones electrotécnicas automatizadas.

7. Instalar y mantener equipos electrónicos de consumo, de TV y vídeo, electrónicos microinformáticos y terminales de telecomunicación.

8. Montaje de construcciones metálicas y soldadura en atmósfera natural.

9. Instalación y acabado en carpintería y mueble.

10. Mantener instalaciones de climatización, producción de calor y redes de agua y gases combustibles.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio Único para el grupo profesional 4.

«Bombero»

1. Grupo Profesional 3.

I. Contenido Formativo.

Duración 360 horas.

Prevención y Extinción de Incendios: 40 horas.

Teoría del fuego.

Agentes extintores: Teoría y uso.

Equipos de protección respiratoria.

Invención en siniestros.

Intervenciones específicas.
Incendio en edificios de altura.
Efectos de los siniestros en los edificios.
Prevención de incendios en los edificios.
Transporte de mercancías peligrosas.
Fuego forestal.
Extinción de incendios en tanque redondo con agua y en tanque cuadrado con espuma.
Química del fuego.

Incendio de Mercancías Peligrosas: 25 horas.

Reglamentación sobre mercancías peligrosas.
Tipos de riesgos.
Control de accidentes.
Salvamentos y rescates.

Organización de la Respuesta a la Catástrofe: 40 horas.

Catástrofe: tipos, incidencia social y valoración del riesgo.
Manejo de la población y refugios provisionales.
Asuntos psicológicos y psíquicos de la catástrofe.
Medicina: TRIAGE, normas para evacuación.
Organización de la zona de catástrofe en el puesto de mando.

Protección contra Incendios: 25 horas.

Tipos de controles de detección de incendios.
Tipos de detectores.
Instalaciones de extinción automáticas.
Baterías de extinción.
Equipos respiratorios autónomos.

Primeros Auxilios Básicos: 25 horas.

Técnicas de primeros auxilios.
Técnicas de reanimación cardio pulmonar.
Fracturas, hemorragias, torceduras, etc.
Traslado de heridos.

Estudios de los Riesgos Sanitarios en Intervenciones de Bomberos: 40 horas.

Riesgos de los bomberos en las intervenciones.
Precauciones de los bomberos ante posibles contagios.
Vacunaciones y técnicas de autoprotección.

Intervención en Emergencias por Gases Combustibles: 40 horas.

Comportamiento de los gases combustibles.
Tipos de gases.
Teoría de combustiones de gases específicos.
Técnicas para el ataque y extinción en los incendios de gases combustibles.

Intervención en Accidentes de Ferrocarril: 40 horas.

Tipos de accidentes ferroviarios.
Evacuación de víctimas.
Prevención de riesgos.
Actuación ante los accidentes de ferrocarril.

Atención Inicial al Paciente Traumatizado: 25 horas.

Técnicas de rescate de víctimas en accidentes de tráfico.
Traslado de víctimas.
Primeros auxilios en el lugar del accidente.
Atención especial a pacientes con politraumatismos.
Técnicas de reanimación cardio pulmonar.
Prácticas de rescate de víctimas en accidentes de tráfico.
Prácticas de traslado.
Prácticas de primeros auxilios.
Prácticas de reanimación cardio pulmonar.

Rescate en Hundimientos de Edificios: 40 horas.

Estructuras de edificios.
Materiales y resistencias.
Derrumbamientos.
Rescate en hundimientos.
Primera atención en el lugar del hundimiento.

Control de Averías: 20 horas.

Condiciones de estanqueidad, rondas de seguridad, apertura y cierre de puertas estancas.

Colector de achique y medios portátiles de achique.
Taponamiento de casco, parqueo y puenteo de tuberías.
Ejercicio real de achique, apuntalamiento, parcheo de tuberías.
Ejercicio real de taponamiento de casco en tanque simulado.

II. Pruebas físicas.

Deben superar, en los tiempos establecidos, cuantas pruebas y ejercicios se prevean para asegurar sus condiciones psicofísicas y profesionales, entre ellos:

Natación: 50 m.
Cuerda anudada: 6 m.
Levantamiento de peso: 40 kg.
Carreras: 60 m, 300 m y 2.000 m.

III. Perfil profesional.

Tiene como misión fundamental intervenir con la máxima eficacia en el salvamento de personas y en la extinción de incendios.

Debe conocer perfectamente los equipos destinados al efecto, sus procedimientos operativos así como mantener dichos equipos en óptimas condiciones para poder ser movilizados de forma inmediata y lograr el máximo rendimiento.

2 Grupo Profesional 4.

I. Contenido Formativo.

Duración 255 horas.

Prevención y Extinción de Incendios: 40 horas.

Teoría del fuego.
Agentes extintores: Teoría y uso.
Equipos de protección respiratoria.
Intervención en siniestros.
Intervenciones específicas.

- Incendio en edificios de altura.
- Efectos de los siniestros en los edificios.
- Prevención de incendios en los edificios.
- Transporte de mercancías peligrosas.
- Fuego forestal.
- Extinción de incendios en tanque redondo con agua y en tanque cuadrado con espuma.
- Química del fuego.
- Incendio de Mercancías Peligrosas: 25 horas.
- Reglamentación sobre mercancías peligrosas.
- Tipos de riesgos.
- Control de accidentes.
- Salvamentos y rescates.
- Protección contra Incendios: 25 horas.
- Tipos de controles de detección de incendios.
- Tipos de detectores.
- Instalaciones de extinción automáticas.
- Baterías de extinción.
- Equipos respiratorios autónomos.
- Primeros Auxilios Básicos: 25 horas.
- Técnicas de primeros auxilios.
- Técnicas de reanimación cardio pulmonar.
- Fracturas, hemorragias, torceduras, etc.
- Traslado de heridos.
- Intervención en Emergencias por Gases Combustibles: 40 horas.
- Comportamiento de los gases combustibles.
- Tipos de gases.
- Teoría de combustiones de gases específicos.
- Técnicas para el ataque y extinción en los incendios de gases combustibles.
- Intervención en Accidentes de Ferrocarril: 40 horas.
- Tipos de accidentes ferroviarios.
- Evacuación de víctimas.
- Prevención de riesgos.
- Actuación ante los accidentes de ferrocarril.
- Rescate en Hundimientos de Edificios: 40 horas.
- Estructuras de edificios.
- Materiales y resistencias.
- Derrumbamientos.
- Rescate en hundimientos.
- Primera atención en el lugar del hundimiento.
- Control de Averías: 20 horas.
- Condiciones de estanqueidad, rondas de seguridad, apertura y cierre de puestas estancas.
- Colector de achique y medios portátiles de achique.
- Taponamiento de casco, parqueo y puenteo de tuberías.

Ejercicio real de achique, apuntalamiento, parcheo de tuberías.
Ejercicio real de taponamiento de casco en tanque simulado.

II. Pruebas físicas.

Deben superar, en los tiempos establecidos, cuantas pruebas y ejercicios se prevean para asegurar sus condiciones psicofísicas y profesionales, entre ellos:

Natación: 50 m.
Cuerda anudada: 6 m.
Levantamiento de peso: 40 kg.
Carreras: 60 m; 300 m y 2.000 m.

III. Perfil profesional.

Tiene como misión fundamental intervenir con la máxima eficacia en el salvamento de personas y en la extinción de incendios.

Debe conocer perfectamente los equipos destinados al efecto, sus procedimientos operativos, así como mantener dichos equipos en óptimas condiciones para poder ser movilizados de forma inmediata y lograr el máximo rendimiento.

«Vigilancia del dominio público»

1. Grupo Profesional 3.

I. Contenido Formativo (duración entre 380 y 410 horas lectivas según áreas).

Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas).

Áreas Comunes (230 horas).

1. El Dominio Público. Concepto. Organismos competentes. Uso y disfrute del dominio público: 50 horas.

2. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos: 25 horas.

3. Nociones básicas de Geografía Humana y Económica: 30 horas.

4. Dirección de equipos de trabajo. Organización de tareas: 25 horas.

5. Elaboración de informes y presentación de informes y documentos administrativos: 25 horas.

6. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación: 25 horas.

7. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa: 50 horas.

Áreas Específicas.

A) Vigilancia del Dominio Público Hidráulico: 180 horas.

1) Legislación de Aguas: 50 horas.

2) Procedimiento sancionador hidráulico: 50 horas.

3) Instalaciones Hidráulicas. Vigilancia de redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas: 50 horas.

4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público Hidráulico. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas: 30 horas.

B) Vigilancia del Dominio Público Marítimo Terrestre: 150 horas.

1) Legislación de Costas: 50 horas.

2) Procedimiento sancionador en materia de costas: 50 horas.

3) Instalaciones y Servicios Públicos en las zonas de Dominio Público Marítimo Terrestre: 50 horas.

C) Vigilancia de Parques Nacionales (180 horas).

- 1) Legislación de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales: 50 horas.
- 2) Procedimiento sancionador en Parques Nacionales: 50 horas.
- 3) Instalaciones en Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Vigilancia de Instalaciones de Servicio Público. Protección y Vigilancia de la Fauna y la Flora. Información y atención de usuarios: 50 horas.
- 4) Seguridad y protección de Instalaciones de Dominio Público de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Protección contra Incendios. Defensas: 30 horas.

II. Perfil Profesional.

Competencia general: los requerimientos generales de cualificación profesional para el especialista en vigilancia del dominio público de grado superior son:

Planificar, organizar y dirigir las actividades de vigilancia y custodia del Dominio público, bien referida al Marítimo Terrestre y sus zonas colindantes, a la vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre, policía administrativa del Dominio Público y Servicios Públicos, o la Vigilancia de Parques Nacionales, reservas, espacios naturales y protegidos.

Revisar, informar y, en su caso, formular las correspondientes denuncias de infracciones, informes, mediciones., en relación con cada una de las Áreas del Dominio Público enumeradas.

Conocer, cumplir y hacer cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la vigilancia del Dominio Público en las Áreas del Dominio Público enumeradas, así como la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de vigilancia dentro del Área de Dominio Público correspondiente, realizando las denuncias sobre las infracciones que se produzcan, así como los informes que se precisen para el establecimiento de servicios públicos en las zonas del Dominio Público, informes sobre expedientes sancionadores y denuncias.

2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de instalaciones servicios y equipos, así como su vigilancia. Asimismo actividades de mediciones sobre caudales e instrumentos de instalaciones.

3. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional. Se incluyen asimismo relaciones de información a usuarios del Dominio Público.

4. Competencia de seguridad y protección. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad básica de protección civil ante riesgos de inundaciones y avenidas, incendios, etc.

5. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

6. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

2 Grupo Profesional 4.

I. Contenido Formativo: Duración: entre 340 y 370 horas lectivas según áreas.

Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas).

Áreas Comunes: 205 horas.

1. Dominio Público. Concepto. Organismos competentes. El Uso y disfrute del dominio público: 50 horas.
2. Nociones básicas de Tipografía e interpretación de planos: 25 horas.
3. Nociones básicas de Geografía Humana y Económica: 30 horas.
4. Elaboración y presentación de informes y documentos administrativos: 30 horas.
5. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental: 25 horas.
6. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa: 50 horas.

Áreas Específicas.

A) Vigilancia del Dominio Público Hidráulico: 160 horas.

- 1) Legislación de Aguas: 50 horas.
- 2) Procedimiento sancionador hidráulico: 30 horas.
- 3) Instalaciones Hidráulicas. Vigilancia de redes de riesgo. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas: 50 hora).
- 4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público Hidráulico. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas: 30 horas.

B) Vigilancia del Dominio Público Marítimo Terrestre: 130 horas.

- 1) Legislación de Costas: 50 horas.
- 2) Procedimiento sancionador en materia de costas: 30 horas.
- 3) Instalaciones y Servicios Públicos en las zonas de Dominio Público Marítimo Terrestre: 50 horas.

C) Vigilancia de Parques Nacionales: 160 horas.

- 1) Legislación de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales: 50 horas.
- 2) Procedimiento sancionador en Parques Nacionales: 30 horas.
- 3) Instalaciones en Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Vigilancia de Instalaciones de Servicio Público. Protección y Vigilancia de la Fauna y la Flora. Información y atención a usuarios: 50 horas.
- 4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Protección contra Incendios. Defensas: 30 horas.

Perfil Profesional.

Competencia general:

Los requerimientos generales de cualificación profesional para el especialista en vigilancia del dominio público de grado medio son:

Realizar la vigilancia y custodia del Dominio Público, bien referida al Marítimo Terrestre y sus zonas colindantes, a la vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre, policía administrativa del Dominio Público y Servicios Públicos, o la Vigilancia de Parques Nacionales, reservas, espacios naturales y protegidos.

Formular las correspondientes denuncias de infracciones, informes, mediciones, en relación con cada una de las Áreas del Dominio Público enumeradas.

Conocer y cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la vigilancia del Dominio Público en las Áreas del Dominio Público enumeradas, así como la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de vigilancia dentro del Área de Dominio Público correspondiente, realizando las denuncias sobre las infracciones que se produzcan, así como los informes que se precisen para el establecimiento de servicios públicos en las zonas del Dominio Público, informes sobre expedientes sancionadores y denuncias.

2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia. Asimismo actividades de mediciones sobre caudales e instrumentos de instalaciones.

3. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional. Se incluyen asimismo relaciones de información a usuarios del Dominio Público.

4. Competencia de seguridad y protección. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad básica de protección civil ante riesgos de inundaciones y avenidas, incendios, etc.

5. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

6. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

«Servicios de Prevención»

1. Grupo profesional 4.

I. Contenido Formativo.

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico (Anexo IV del R.D. 39/1997) en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del R.D. 39/1997: 50 horas.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo: 10 horas.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

II. Riesgos generales y su prevención: 25 horas.

- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
- c) La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementales de control, de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e) Planes de emergencia y evacuación.
- f) El control de la salud de los trabajadores.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa: 5 horas.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos: 5 horas.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.

- c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.
 - d) Documentación: recogida, elaboración y archivo.
 - V. Primeros auxilios: 5 horas.
- B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico (Anexo IV del R.D. 39/1997): 30 horas.
- I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo: 7 horas.
 - a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
 - b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
 - c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.
 - II. Riesgos generales y su prevención: 12 horas.
 - a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
 - b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
 - c) La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
 - d) Sistemas elementales de control, de riesgos. Protección colectiva e individual.
 - e) Planes de emergencia y evacuación.
 - f) El control de la salud de los trabajadores.
 - III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondientes a la actividad e la empresa: 5 horas.
 - IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos: 4 horas.
 - a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
 - b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
 - c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.
 - V. Primeros auxilios: 2 horas.
 - II. Perfil profesional.
- Desempeñan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del R.D. 39/1997 las funciones de nivel básico de prevención que son las siguientes:
- a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
 - b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
 - c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
 - d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos y cuantas funciones análogas sean necesarias.
 - e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
 - f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

«Actividades productivas en Centros Penitenciarios»

Es aquella actividad en la que se desarrollan funciones de carácter multidisciplinar y que tiene por objeto principal la dirección técnica de las actividades productivas en los centros penitenciarios.

Podrán desempeñar esta especialidad aquellos trabajadores pertenecientes a categorías profesionales comprendidas en el área funcional Técnica y Profesional que posean una de las titulaciones y/o especialidades que se recogen en el siguiente cuadro.

Para el Grupo Profesional 3:

- Desarrollo y producción editorial.
- Producción en Industrias de artes gráficas.
- Producción de madera y mueble.
- Desarrollo y fabricación de productos cerámicos.
- Patronaje.
- Procesos de confección industrial.
- Gestión y organización de empresas agropecuarias.
- Industrias de proceso de pasta y papel.
- Plásticos y caucho.
- Industria alimentaria.
- Montaje y mantenimiento de instalación de edificios y de procesos.
- Instalaciones electrotécnicas.
- Sistemas de regulación y control automáticos.
- Automoción.
- Desarrollo de proyectos mecánicos.
- Construcciones metálicas.

Consecuentemente con la formulación de esta especialidad, podrán acceder en el futuro a los puestos para los que se exija la especialidad de «actividades productivas en centros penitenciarios», además de los trabajadores que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente esta especialidad, los siguientes trabajadores:

Los que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior.

Los que acrediten poseer, mediante el correspondiente título oficial, alguna de las especialidades recogidas en dicho cuadro.

Sin embargo y a su vez, para ocupar puestos de trabajo para los que se exija específica y únicamente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior no bastará con acreditar que se posee la especialidad de actividades productivas en centros penitenciarios por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado esta misma especialidad, sino que deberá poseerse la especialidad concreta exigida, bien por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado dicha concreta especialidad, bien por acreditar mediante el correspondiente título oficial estar en posesión de esa especialidad concreta.

Competencia General.

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

Unidades de competencia.

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

1. Organizar y gestionar la producción editorial.
2. Gestionar y supervisar la producción en los procesos de impresión, de encuadernación y manipulados.

3. Organizar la fabricación y supervisar la producción en industrias de la madera y mueble.
4. Desarrollar productos cerámicos.
5. Dirigir y organizar la elaboración de patrones.
6. Organizar los procesos de confección de prendas, calzado y artículos textiles y de piel.
7. Programar y controlar la producción agrícola y/o ganadera.
8. Coordinar y controlar la fabricación de pastas, papeles, cartones y sus transformados.
9. Coordinar y controlar la elaboración y transformación de plásticos y caucho.
10. Programar, gestionar y controlar la producción en la industria alimentaria.
11. Desarrollar procesos y métodos de mantenimiento y organizar la ejecución del montaje y del mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y proceso.
12. Organizar, gestionar y controlar la ejecución y mantenimiento de las instalaciones electrotécnicas, así como desarrollar y mantener equipos de control automático e instalaciones automatizadas.
13. Desarrollar y mantener sistemas informáticos y de comunicación industrial, sistemas electrónicos de potencia y sistemas automáticos de medida y regulación para procesos continuos y para procesos secuenciales.
14. Organizar, planificar y controlar los procesos de reparación de averías y/o modificaciones en el área electromecánica y de reparación de carrocería, bastidor, cabina y equipo.
15. Desarrollar proyectos de matrices, moldes y utillajes para el proceso de fabricación mecánica así como productos de fabricación mecánica.
16. Gestionar y supervisar los procesos de fabricación y montaje de reparación de construcciones metálicas, así como organizar la producción de construcciones metálicas.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio Único para el grupo profesional 3.

«Maquinaria de los espectáculos escénicos»

I. Contenido Formativo.

Duración: 200 horas (50 teóricas y 150 prácticas) para el Grupo Profesional 3 y de 130 horas (30 Teóricas y 100 prácticas) para el Grupo Profesional 4.

1. Mecánica, resistencia de materiales, elementos de máquinas.

- 1.1 Dinámica.
- 1.2 Elasticidad y resistencia de materiales.
- 1.3 Elementos de máquinas.

2. Maquinaria Teatral.

- 2.1 Historia y desarrollo de la maquinaria teatral hasta la tecnología actual.
- 2.2 Partes principales de un escenario a la italiana.

- 2.2.1 Tablas.
- 2.2.2 Telar.
- 2.2.3 Foso.
- 2.2.4 Materia móvil.

2.3 Funcionamiento de la maquinaria escénica.

- 2.3.1 Máquinas básicas.
- 2.3.2 Análisis de mecanismos y tecnologías.
- 2.3.3 Sistemas motorizados y nociones de robótica y autómatas.

2.3.4 Máquinas de efectos escénico.
2.3.5 Colocación y utilización del ropaje teatral. La cámara negra. Cálculos de visuales y aforadas.

2.4 Sistemas de suspensión.

2.4.1 Cuerdas.

2.4.2 Cables.

Normativa de suspensión de cargas.

2.5 Elementos estructurales. Estructuras autoportantes.

3. Equipamiento Técnico: Sonido.

3.1 Introducción a la acústica arquitectónica:

3.2 La modificación de la acústica por los equipos.

3.3 Los otros equipamientos afectados por el sonido.

3.4 El equipo de sonido de un teatro.

Aparatos de megafonía. Micrófonos: La grabación magnética. Tecnología audiométrica. Magnetófonos. Amplificadores. Altavoces. Mesas de sonido. Periféricos. Sintetizadores. MIDI (Musical Instrument Digital Interface).

3.5 Sonorización de un espectáculo.

3.6 Sistemas de intercomunicación.

4. Equipamiento Técnico: Iluminación.

4.1 Materiales de iluminación.

4.2 Cableados y conectores.

5. Montaje, desmontaje y mantenimiento de escenografías.

5.1 Preparación del espectáculo.

5.2 Planificación.

5.3 Montaje de escenografías.

5.4 Mantenimiento de la escenografía.

5.5 Herramientas y stocks de materiales del maquinista. Inventarios.

5.6 Vocabulario técnico propio de la profesión en los idiomas usuales (catalán, castellano, francés, inglés, portugués).

6. Servir función.

6.1 Aspectos artísticos y técnicos del espectáculo.

6.2 Plan de trabajo de la función.

6.3 Ensayos técnicos.

6.4 Ensayos generales.

6.5 Trabajos técnicos antes, durante y después de la función.

7. Giras y Adaptaciones.

7.1 Fichas técnicas.

7.2 La adaptación a un nuevo espacio y a un nuevo equipo.

7.3 El transporte.

7.4 Planificación del montaje.

7.5 Planificación del desmontaje y la carga.

7.6 La planificación y coordinación de las giras.

8. Draperías/ropajes. Técnicas de Construcción.
 - 8.1 Materiales: algodón, terciopelo, tul, materiales sintéticos. Tratamiento de los materiales. Ignifugación.
 - 8.2 Elementos de drapería: cámaras, patas, bambalinas, tules, telones, mantón, ciclorama, pantallas, etc. Plegado y conservación de las telas.
 - 8.3 Sistemas de confección. Patronaje.
 - 8.4 Taller de confección. Mantenimiento y limpieza de máquinas y utensilios.
9. Carpintería, materiales y técnicas de construcción.
 - 9.1 La madera. Propiedades.
 - 9.2 Técnicas con madera.
 - 9.3 Medidas y grosor de los tableros más utilizados para el escenario y las escenografías. Tipos de madera y calidades.
 - 9.4 Sistemas de encaje, de refuerzo, etc.
 - 9.5 Técnicas de construcción tradicionales: sistemas bidimensionales y tridimensionales.
 - 9.6 Sistemas de combar/arquear la madera.
 - 9.7 Cálculo de piezas para construir un elemento escenográfico.
 - 9.8 Máquinas y herramientas para trabajar la madera. Mantenimiento.
 - 9.9 Seguridad en el trabajo sistemas de protección.
10. Metalistería. Materiales y técnicas de construcción.
 - 10.1 Hierro. Propiedades, fabricación de herramientas, fundición de hierro, la forja, el acero.
 - 10.1.1 Ferretería clásica, bisagras, refuerzos y rodamientos/rodaduras.
 - 10.1.2 Tipos de perfiles de hierro.
 - 10.1.3 Sistemas de unión y ensamblaje: con tornillos y pasadores, roblonado, etc.
 - 10.1.4 Soldadura.
 - 10.2 Aluminio. Propiedades.
 - 10.2.1 Técnicas de construcción en aluminio.
 - 10.2.2 Tipos de perfiles de aluminio.
 - 10.2.3 Sistemas de unión y ensamblaje: roblonado, etc.
 - 10.3 Construcción de plafones, remos, patas de gallo, etc.
 - 10.4 Construcción de practicables, escaleras, etc. Sistemas de unión y encaje.
 - 10.5 Cálculo de piezas para construir un elemento escenográfico.
 - 10.6 Taller de construcción, el mantenimiento y la limpieza de las máquinas y herramientas.
 - 10.7 Sistemas de protección en el trabajo: máscaras para soldar, guantes, botas, delantales, etc.
 - 10.8 Seguridad en el trabajo de soldadura.
11. Materiales Sintéticos. Técnicas de construcción.
 - 11.1 Materiales compuestos: resinas, fibras.
 - 11.2 Plásticos.
 - 11.3 Espumas y materiales proyectados.
 - 11.4 Poliéster expandido.
 - 11.5 La fibra como elemento estructural.
 - 11.6 Moldeados.
 - 11.7 Construcción de elementos corpóreos. Escultura escénica.
 - 11.8 Utensilios. Mantenimiento y limpieza.

- Seguridad. Manejo de productos químicos. Higiene.
12. Pintura y acabados. Materiales y técnicas de construcción.
- 12.1 Dibujo.
- 12.2 Pintura.
- 12.3 Texturas: pulidos, mates, dorados, envejecidos.
- 12.4 Atrezzo: objetos móviles, objetos inmóviles, mobiliario.
- 12.5 El taller de pintura.
- 12.6 Materiales.
- 12.6.1 Soportes: tejidos (algodón, tules, terciopelos, etc.) madera (latas, tableros), (papel, bobinas, calcos), sintéticos (metacrilatos, fibra de vidrio).
- 12.6.2 Pigmentos: naturales (tierras, óxidos), químicos (acrílicos).
- 12.6.3 Adherentes: orgánicos (colas animales y vegetales), sintéticos (colas plásticas).
- 12.7 Procedimientos.
- 12.7.1 Distribución de espacios y soportes, imprimación del soporte, proceso formal (dibujado, pintura, texturado, etc.), acabados (refuerzos, aristas).
- 12.7.2 Proceso: lectura de planos, desglose de piezas, planificación de tareas, presupuesto, control y seguimiento, embalajes, acabados de montajes.
13. Legislación, Seguridad e Higiene en el trabajo.
- 13.1 Seguridad eléctrica.
- Personal de tramoya y actores. Instrucciones del REBT y C1500.
Público. Instrucciones del REBT y C1500.
Suministro eléctrico de socorro. Doble suministro.
Iluminación de emergencia.
Electrocución. Atención al electrocutado.
- 13.2 Seguridad en suspensión de cargas.
- En el escenario (normativa, coeficientes de seguridad).
En la sala (público).
- 13.3 El fuego.
- Tipos de fuego y sus causas.
Sistemas de prevención y extinción (detección, extintores, BIE, etc.).
Escenario; sectorización. Cortafuegos. Puertas. Ignifugación: materiales y tratamiento.
Público: Sectorización.
Prácticas de bomberos.
- 13.4 Barreras arquitectónicas. Obstáculos. Señalización, etc.
- 13.4.1 Escenarios y dependencias anexas.
- 13.4.2 Público: escaleras, salidas de emergencia, iluminación de emergencia, señalización, etc.
- 13.4.3 Peligros en los montajes e instalaciones provisionales: barreras en paso público, cableado en el suelo, etc.
- 13.5 Planes de emergencia.
- Elaboración Ejecución.

- 13.6 Seguridad en el trabajo:
Activa y pasiva (vestuario, cinturones de seguridad, etc.).
- 13.7 Socorrismo.
13.8 Ley de policía de espectáculos públicos.
Normativas municipales.
Normativas de bomberos, etc.
- 13.9 Normativa europea referente a la seguridad en el trabajo en los diferentes países.
14. Técnicas de representación gráfica I.
- 14.1 Dibujo técnico.
Iniciación al dibujo. Herramientas y criterios generales. Escalas.
Croquización: dibujo a mano alzada.
Representación de un proyecto: normativa y criterios, rotulación, formatos, plegado de planos.
- 14.2 Geometría:
Geometría plana.
Geometría tridimensional.
- 14.3 Sistemas de representación diédrico.
Proyecciones (cuerpos geométricos y compuestos).
Cortes. Ingeniería (piezas simples), en construcción (plantas, alzados, secciones, detalles), acotación (industrial, construcción).
- 14.4 Otros sistemas de representación.
Axonometría: isometría (1 pieza industrial), caballera (un escenario).
Cónicos: encaje de perspectivas a mano alzada o con regla (método métrico).
Sombras (sobre los trabajos anteriores).
- 14.5 Esquema eléctrico: ubicación en planta de elementos eléctricos (a nivel de arquitectura, con elaboración de la planta).
- 14.6 Diseño asistido por ordenador.
1. Introducción al diseño asistido por ordenador. Los diferentes programas existentes. Trabajo en 3 D.
 2. Estudio Hardware: ordenador personal (PC) y estación de trabajo. Disco duro, disquetes, capacidad y memoria, lápiz electrónico, mesa digitalizadora, mousse, trazadora gráfica.
 3. Estudio software: análisis y comparación de los diferentes programas existentes de ayuda al diseño.
 4. Autocad: menús de ayuda, capas, dibujo y edición, bloques y símbolos. Textos y acotaciones. Acabados. Biblioteca.
 5. Metodología de trabajo de proyecto con ordenador.
15. Técnicas de representación gráfica II.
- 15.1 Ampliación de geometría: curvas cíclicas, espirales envolventes.
15.2 Sistemas de representación industrial y arquitectónica.
15.3 Elementos de máquinas.
15.4 Ajuste de elementos de máquinas.

- 15.5 Esquemas: esquemas cinemáticos de máquinas y mecanismos.
15.6 Aplicaciones: Dibujo de conjunto. Dibujo en planta. Distribución, Secciones. Cortes. Alzados. Normativas y anotaciones específicas.

«Utilería de los espectáculos escénicos»

I. Contenido Formativo.

Consta de dos módulos con una duración total de 200 horas (50 Teóricas y 150 prácticas) para el Grupo Profesional 3 y de 130 horas (30 teóricas y 100 prácticas para el grupo profesional 4.

A. Módulo de utilería y efectos especiales.

a) Conocimientos profesionales.

Técnica de moldeado sobre distintos materiales.
Técnicas de pintado sobre distintos materiales.
Técnicas de imitación de materiales.
Técnica de envejecimiento de materiales.
Tipos de engrudos plastecidos y masillas.
Técnica de incrustación.
Tratamiento y pegado de distintos materiales.
Técnica de dorar y platear.
Técnica de corte de polietileno.
Vías de documentación para la realización de la utilería.
Técnicas de efectos especiales.

b) Prácticas.

Moldear un objeto de barro.
Moldear un objeto en poliéster.
Moldear en cartón.
Moldear en Plastoflex.
Moldear en goma-espuma.
Moldear en látex.
Moldear con terrajas.
Moldes de goma y siliconas.
Moldes de escayola.
Reproducir un objeto y realizar la técnica del vaciado.
Empapelar al aire fijo.
Plastecer y enmasillar un objeto.
Practicar con distintas técnicas de acabado:
Temples.
Pastas gotelé.
Pan de oro y plata.
Esmaltes.
Lacas.
Silicatos.
Barnices.
Imitar con los distintos materiales: maderas, mármoles, encalados, piedras, cristal, vidrieras coloreadas, metales.
Prácticas de resolución técnica de efectos especiales.

B. Módulo de realización de una puesta en escena.

a) Conocimientos profesionales.

Sistematización en el análisis de un espectáculo.
Diseño y realización de escenografía, utilería y efectos.

Presupuestos.
Planificación de tareas.
Integración en un equipo de trabajo.
Capacidad de adaptación profesional.
Aportación personal a un proceso de creación escénica.
Experiencia de nivel profesional.

b) Prácticas.

Analizar y descomponer en bloques las partes de una obra, de acuerdo a las directrices del director.

Realizar un listado de efectos y necesidades técnica de la obra.

Integrado en un equipo, proponer un diseño de efectos y propuesta de escenografía, de acuerdo al estilo a desarrollar.

Desglose en piezas del decorado a partir del diseño escenográfico seleccionado.

Calcular los costes de todos los elementos escenográficos que intervienen.

Organizar un plan de trabajo, de acuerdo a las necesidades del montaje.

Realizar la escenografía y utilería del espectáculo.

Asistir y participar en los ensayos técnicos.

Montaje de la escenografía en el lugar de estreno.

Asistencia técnica durante las representaciones en sala, cubriendo las funciones de maquinista y utilero.

Atender a las necesidades del desmontaje y transporte de escenografía.

Previsión de necesidades técnicas en gira.

II. Perfil Profesional.

El módulo de utilería y efectos especiales prepara para poder realizar cualquier objeto de utilería, sabiendo seleccionar el material y el proceso de acabado más adecuado según las necesidades, así como encontrar las técnicas más adecuadas para los distintos efectos especiales del espectáculo.

A su vez, el módulo de realización de una puesta en escena capacita para realizar correctamente la planificación de su trabajo y sus medios, asumiendo funciones de responsabilidad, aplicando las técnicas aprendidas al servicio de una puesta en escena.

«Operador de Instalación Nuclear y/o Radiactiva»

Para el Grupo Profesional 3.

Son las actividades de puesta en marcha, manejo y ejecución de las operaciones dentro de la Instalación Nuclear y/o Radiactiva y de los dispositivos de control de la misma, así como la cumplimentación del diario de operaciones.

Se realizan bajo la inmediata dirección del Supervisor de la Instalación.

Estas actividades requieren el conocimiento de las peculiaridades propias de la instalación y de las normas de seguridad y emergencias aplicables.

Para realizarlas, se deberá poseer una Titulación reglada conforme al grupo profesional que corresponda, así como haber aprobado los cursos de Operadores de Instalaciones, y obtenido la Licencia otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear que legalmente se exige para poder actuar en dichas instalaciones.

Cualificaciones para solicitar licencia.

En base a las características de las instalaciones radiactivas y dado que las licencias de Operador y Supervisor son intransferibles y tienen un carácter específico por ser únicamente aplicables a una instalación radiactiva determinada que posea la debida

autorización, los peticionarios de las mismas deberían reunir las siguientes condiciones:

1. Formación General y Específica.

1.1 Titulación Académica.

Los candidatos a licencia de Supervisor deberán acreditar titulación de grado medio o superior en disciplinas científicas o tecnológicas impartidas en el país o reconocidas como equivalentes, caso de no ser los títulos mencionados.

Los candidatos a licencia de Operador deberán ser especialistas con conocimientos tecnológicos adecuados y acreditar la titulación de Educación General Básica o equivalente, como mínimo.

1.2 Poseer los conocimientos de los conceptos básicos sobre la naturaleza y acción de las radiaciones ionizantes, sus riesgos y la prevención de los mismos equivalentes a un cuarto de cuarenta horas de clases teóricas y doce horas de clases prácticas para Supervisores y veinte horas de clases teóricas y ocho horas de clases prácticas para Operadores.

1.3 Poseer conocimientos sobre los fundamentos físicos, tecnológicos y de operación de las instalaciones tipo, así como del proyecto y los procedimientos de operación y control de las mismas, equivalentes a un curso de quince horas de clases teóricas y seis horas de prácticas para Supervisores y diez horas de clases teóricas y cuatro de clases prácticas para Operadores.

1.4 Poseer conocimientos sobre normativa técnica-legal de aplicación a la explotación de la instalación, los documentos preceptivos de la instalación y los límites y condiciones impuestos en las autorizaciones concedidas.

2. Entrenamiento.

Los candidatos a la licencia tendrán preparación y experiencia sobre los procedimientos de control y operación de la instalación y sobre las misiones específicas que hayan de realizar en la misma y para cuales se solicita la licencia.

A estos efectos, se recomienda que los candidatos se entrenen durante un mínimo de cuarenta horas en la instalación donde van a desempeñar sus misiones o en una instalación similar.

En instalaciones de 1ª Categoría el programa de entrenamiento deberá ser apreciado favorablemente por el Tribunal designado, al efecto, por el Consejo de Seguridad Nuclear (Tribunal de Licencias).

3. Temario para aspirantes a licencia.

Formación básica.

1. Estructura atómica y nuclear de la materia.

Estructura del átomo. Unidades de masa y energía en física atómica. Energía de enlace del electrón en el átomo. Equivalencia entre masa y energía. Energía de enlace nuclear.

2. Las radiaciones ionizantes.

2.1 La radiación electromagnética.

Características. Espectro electromagnético. Estados excitados de los átomos. Rayos-X característicos. Radiación de Frenado: espectro continuo de Rayos-X. Estados excitados de los núcleos. Rayos gamma.

2.2 Partículas ionizantes emitidas por los núcleos atómicos.

Núclidos estables o inestables. Desintegración alfa, desintegración beta.

2.3 Radioactividad y reacciones nucleares.

Actividad. Leyes de desintegración. Período de semidesintegración. Vida media. Equilibrio radioactivo. Reacciones nucleares: fuentes de neutrones.

3. Interacción de radiaciones con la materia.

Excitación e ionización. Poder de frenado y alcance de partículas cargadas. Efecto fotoeléctrico, compton y producción de pares. Atenuación de fotones.

4. Magnitudes y Unidades de radiación.

Actividad. Exposición. Dosis absorbida. Transferencia lineal de energía. Fluencia de partículas. Dosis equivalente. Factor de calidad. Dosis equivalente efectiva. Dosis interna integrada. Dosis genética y anual genéticamente significativa. Dosis colectiva y efectiva colectiva.

5. Detección y medida de la radiación.

5.1 Fundamentos físicos de la detección.

5.2 Detectores de gas: cámaras de ionización, contadores proporcionales, contadores Geiger-Müller. Detectores de centelleo y semiconductor.

5.3 Dosímetros de termo luminiscencia, de emulsión fotográfica y de ionización gaseosa. Monitores de tasa de dosis y de contaminación.

5.4 Instrumentación electrónica asociada a los detectores. Dispersión estadística aplicada a medidas de actividad.

6. Efectos biológicos de las radiaciones.

Acción de la radiación sobre material biológico. Relación respuesta dosis. Respuesta celular, sistémica y orgánica a la radiación, Radiosensibilidad. Factores que influyen en la respuesta celular. Efectos estocásticos y no estocásticos. Factores de riesgo y ponderación.

7. Protección contra las radiaciones ionizantes.

Principios generales. Sistema de limitación de dosis: justificación, optimización y limitación. Límites de dosis del personal profesionalmente expuesto y del público, límites de incorporación y derivados. Medidas generales de protección contra la radiación: distancia, tiempo y blindaje. Confinamiento. Clasificación del personal y de las zonas de trabajo y su señalización. Vigilancia: Control dosimétrico de áreas y de personal. Descontaminación. Gestión de residuos radioactivos. Transporte de materiales radioactivo.

8. Aspectos legales y administrativos.

Leyes básicas 25/1964 y 15/1980 y reglamentos que las desarrollan, tales como Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas y Reglamento, sobre Protección Sanitaria contra las radiaciones ionizantes y Reglamentos nacionales de Transporte de Mercancías peligrosas.

Control administrativo de las instalaciones radiactivas: clasificación, tipos de autorizaciones, Inspecciones, Diario de Operación, Archivos e informes y requisitos y obligaciones del personal de operación.

«Monitor de protección radiológica»

Para el Grupo Profesional 4.

I. Contenido Formativo.

Física de radiaciones.

Detección y medida de la radiación.

Efectos biológicos de las radiaciones ionizantes.
Protección radiológica: sistema de limitación de dosis; gestión de residuos y transporte de materiales radiactivos.

Legislación española sobre instalaciones radiactivas.

Especialidades: Radioterapia, Medicina Nuclear, Fuentes no encapsuladas, Radiología Industrial y Control de procesos.

Sesiones prácticas de laboratorio.

II. Perfil profesional.

Vigilancia radiológica de instalaciones del CIEMAT, en operación normal y en desmantelamiento.

Actuaciones de Protección Radiológica en situaciones de emergencia exterior e interior.

Controles radiológicos en el transporte de materiales radiactivos.

«Hidráulica»

1. Grupo profesional 3.

Formación: Duración 415 horas.

I. Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas).

1. Legislación de aguas. Normativa básica y normas de desarrollo: 25 horas.
2. Cálculo aplicado a las obras e instalaciones hidráulicas: 20 horas.
3. Física aplicada a las obras e instalaciones hidráulicas: 20 horas.
4. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos: 25 horas.
5. Dominio Público Hidráulico. Concepto. Disposiciones legales. Organismos competentes. Uso del dominio público hidráulico: 50 horas.
6. Obras Hidráulicas. Control y Vigilancia de obras hidráulicas. Presas y embalses: 35 horas.
7. Instalaciones hidráulicas. Mantenimiento y explotación. Redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas: 50 horas.
8. Mecanización hidráulica. Maquinaria, equipos, aparatos y herramientas de construcción y mantenimiento: 30 horas.
9. Evaluación y auscultación de obras e instalaciones hidráulicas. Informes técnicos: 25 horas.
10. Seguridad y protección de obras hidráulicas. Seguridad de explotaciones e instalaciones hidráulicas. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas: 30 horas.
11. Dirección técnica de unidades de obras. Dirección de equipos de trabajo. Organización de tareas: 30 horas.
12. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación: 25 horas.
13. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa: 50 horas.

II. Perfil profesional.

Competencia general:

Los requerimientos generales de cualificación profesional para la especialidad de Hidráulica de grado superior son:

Organizar, gestionar, supervisar y, en su caso, realizar las tareas necesarias para el mantenimiento y la gestión de las explotaciones hidráulicas: zonas regables, redes de riego, redes de saneamiento y de abastecimiento a poblaciones, instalaciones de depuración y tratamientos de aguas.

Organizar, gestionar, supervisar y, en su caso, realizar las actividades de explotación y conservación de las obras, instalaciones, equipos, servicios y derechos de dominio público de presas y embalses.

Planificar el mantenimiento y uso de la maquinaria y los equipos necesarios para atender las tareas descritas.

Conocer, cumplir y hacer cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la seguridad de presas y prevención de avenidas, la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de planificación, organización y supervisión del uso y explotación de instalaciones, servicios y equipos, manejando para ello las herramientas, maquinaria y técnicas adecuadas.

2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la organización, planificación y supervisión de los trabajos de preparación, mantenimiento y la conservación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia.

3. Competencia de auscultación y control. Actividades que tienen como fin la verificación y el seguimiento de la evaluación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como la elaboración de informes y estadísticas con los datos obtenidos mediante la utilización de aparatos y mecanismos adecuados.

4. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional.

5. Competencia de seguridad y protección. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad de presas y directrices básicas de protección civil ante riesgos de inundaciones y avenidas.

6. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

7. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

2. Grupo profesional 4.

Formación: Duración 350 horas.

I. Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas).

1. Legislación de aguas. Normativa básica y normas de desarrollo: 20 horas.

2. Cálculo aplicado a las obras e instalaciones hidráulicas: 15 horas.

3. Física aplicada a las obras e instalaciones hidráulicas: 15 horas.

4. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos: 25 horas.

5. Dominio Público Hidráulico. Concepto. Disposiciones legales. Organismos competentes. Uso del dominio público hidráulico: 50 horas.

6. Obras Hidráulicas. Control y Vigilancia de obras hidráulicas. Presas y embalses: 35 horas.

7. Instalaciones hidráulicas. Mantenimiento y explotación. Redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas: 50 horas.

8. Mecanización hidráulica. Maquinaria, equipos, aparatos y herramientas de construcción y mantenimiento: 30 horas.

9. Evaluación y auscultación de obras e instalaciones hidráulicas. Informes técnicos: 25 horas.

10. Seguridad y protección de obras hidráulicas. Seguridad de explotaciones e instalaciones hidráulicas. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas: 30 horas.

11. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación: 25 horas.

12. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa: 50 horas.

II. Perfil profesional.

Competencia general.

Los requerimientos generales de cualificación profesional para la especialidad de Hidráulica de grado medio son:

Realizar las tareas necesarias para el mantenimiento y la gestión de las explotaciones hidráulicas: zonas regables, redes de riego, redes de saneamiento y de abastecimiento a poblaciones, instalaciones de depuración y tratamientos de aguas.

Ejecutar las actividades de explotación y conservación de las obras, instalaciones, equipos, servicios y derechos de dominio público de presas y embalses.

Manejar y mantener en uso de la maquinaria y los equipos necesarios para atender las tareas descritas.

Conocer, cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la seguridad de presas y prevención de avenidas, la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de accionamiento, uso y explotación de instalaciones, servicios y equipos, manejando para ello las herramientas, maquinaria y técnicas adecuadas.

2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia.

3. Competencia de auscultación y control. Actividades que tienen el apoyo en las tareas de verificación y el seguimiento de la evaluación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como auxiliar en la obtención de datos mediante la utilización de aparatos y mecanismos adecuados para la elaboración de informes y estadísticas con parámetros obtenidos.

4. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional.

5. Competencia de seguridad y protección. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre seguridad de presas y directrices básicas de protección civil ante riegos de inundaciones y avenidas.

6. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

7. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

B. Actividades Principales a efectos de cobertura de puestos.

Ordenanza.

Limpieza.

Operario.

ANEXO V

TABLAS RETRIBUTIVAS

V.a Tabla salarial 2009

Cuantía anual

Grupo Profesional	Salario Base	Pagas extraordinarias*	Total
1	24.048,00	4.008,00	28.056,00
2	19.906,20	3.317,70	23.223,90
3	15.575,04	2.595,84	18.170,88
4	13.024,44	2.170,74	15.195,18
5	12.321,96	2.053,66	14.375,62

* Sin componente de antigüedad.

V.b Complementos singulares de puesto

Anexo V.b.1

Cuantías anuales

Grupo profesional	Modalidad							
	A1	A2	A3	AR	AR1	AR2	AR3	A / Idiomas
Grupo 1.	1.899,60	1.447,20	904,56	2.010,48	3.909,72	3.457,44	2.914,80	918,72
Grupo 2.	1.584,36	1.207,32	754,56	1.684,32	3.268,68	2.891,40	2.438,76	918,72
Grupo 3.	1.296,36	987,84	617,28	1.011,36	2.307,60	1.998,96	1.628,64	918,72
Grupo 4.	1.062,36	809,52	506,04	—	—	—	—	918,72
Grupo 5.	936,24	713,52	445,92	—	—	—	—	0,00

Anexo V.b.2

Cuantías anuales

Grupo profesional	Modalidad							
	B	C	D1	D2	D3	D4	D5	D6
Grupo 1.	938,40	712,08	780,00	1.706,28	—	1.175,88	584,64	1.927,68
Grupo 2.	938,40	712,08	780,00	1.706,28	—	1.083,84	506,64	1.670,28
Grupo 3.	938,40	712,08	780,00	1.706,28	—	1.044,72	481,68	1.588,08
Grupo 4.	938,40	712,08	780,00	1.706,28	—	965,16	442,32	1.458,36
Grupo 5.	938,40	712,08	780,00	1.706,28	1.483,32	908,76	412,68	1.360,44

Anexo V.b.3

Cuantías anuales

Clasificación de los centros penitenciarios	Especial	1.1	1	2.1	2.2	2	1.1 (insulares)	2.2 (insulares)	2 (insulares)	Hospitalarios
Modalidad	D7 Esp	D7 1.1	D7 1	D7 2.1	D7 2.2	D7 2	D7 1.1 i	D7 2.2 i	D7 2.i	D7 H
Grupo profesional										
Grupo 1.	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 2.	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 3.	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 4.	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 5.	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92

V.c Complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual

Anexo V.c.1 Complemento de Nocturnidad

Cuantías anuales

Modalidad	A	A1	B	B1	C	C1
Grupo profesional						
Grupo 1.	1.262,16	1.848,96	1.822,44	2.702,52	2.613,12	4.080,12
Grupo 2.	1.133,52	1.660,32	1.636,68	2.427,00	2.346,72	3.663,96
Grupo 3.	1.008,00	1.476,60	1.455,48	2.158,32	2.086,92	3.258,48
Grupo 5.	894,36	1.310,16	1.291,32	1.914,96	1.851,60	2.891,16
Grupo 7.	833,16	1.220,28	1.202,88	1.783,68	1.724,76	2.692,80

Anexo V.c.2 Complemento de Turnicidad

Cuantías anuales

Modalidad	A	A1	B	B1	C	C1
Grupo profesional						
Grupo 1.	2.330,52	3.233,16	1.894,92	2.606,52	1.421,28	2.345,16
Grupo 2.	2.092,80	2.903,40	1.701,84	2.340,72	1.276,44	2.106,12
Grupo 3.	1.861,32	2.581,92	1.513,44	2.081,76	1.135,08	1.872,72
Grupo 5.	1.651,32	2.290,92	1.342,80	1.846,92	1.007,16	1.661,76
Grupo 7.	1.538,16	2.133,84	1.250,76	1.720,44	938,16	1.547,76

Anexo V.c.3 Complemento de Disponibilidad Horaria

Cuantías anuales

Modalidad	A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3
Grupo prof.								
Grupo 1.	1.083,72	1.182,24	1.329,96	1.412,04	2.166,96	2.364,12	2.659,68	2.823,84
Grupo 2.	973,08	1.061,64	1.194,36	1.268,04	1.945,80	2.123,04	2.388,36	2.535,84
Grupo 3.	865,44	944,16	1.062,12	1.127,64	1.730,52	1.887,96	2.124,12	2.255,16
Grupo 4.	767,76	837,60	942,24	1.000,56	1.535,28	1.675,08	1.884,48	2.000,76
Grupo 5.	715,20	780,24	877,80	932,04	1.430,16	1.560,24	1.755,36	1.863,72

Anexo V.c.4 Complemento de Jornada Partida

Cuantías anuales

Grupo prof.	Jornada partida A	Jornada partida B
Grupo 1.	1.044,00	2.087,64
Grupo 2.	937,56	1.874,76
Grupo 3.	833,76	1.667,16
Grupo 4.	739,68	1.479,12
Grupo 5.	689,04	1.377,84

Anexo V.c.5 Complemento de Prolongación de Jornada

Cuantía anual

Grupo prof.	Prolongación jornada
Grupo 1.	1.432,44
Grupo 2.	1.194,12
Grupo 3.	979,68
Grupo 4.	797,76
Grupo 5.	705,36

Anexo V.c.6 Complemento de Obra

Cuantía anual

Grupo prof.	Complemento de Obra
Grupo 1.	3.028,56
Grupo 2.	2.767,32
Grupo 3.	2.581,32
Grupo 4.	2.418,60
Grupo 5.	2.331,00

ANEXO 1

Orden Social, contra la resolución del procedimiento cabrá recurso de alzada ante el Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Décimo. *Instrucción, resolución, obligaciones, justificación, pagos, reintegros y normativa aplicable.*—En todo lo referente a la instrucción, resolución, obligaciones, justificación, pagos y reintegros se estará a lo dispuesto en la Orden APA/657/2005, de 8 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las organizaciones profesionales agrarias y organizaciones cooperativas de ámbito estatal para el fomento de los seguros agrarios. En lo no previsto expresamente en la mencionada orden y en esta convocatoria serán de aplicación la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Para el pago de esta subvención, la Secretaría General de ENESA certificará la asistencia regular de las organizaciones mencionadas a la Comisión General de ENESA.

Undécimo. *Habilitación.*—Se faculta al Director de ENESA para adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la presente resolución.

Duodécimo. *Toma de efecto.*—La presente resolución surtirá efecto el día 15 junio 2008.

Madrid, 3 de marzo de 2008.—El Presidente de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, Santiago Menéndez de Luarda y Navia-Osorio.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

9846 *RESOLUCIÓN de 22 de mayo de 2008, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la Carta de Servicios de la Oficina de Extranjeros de la Subdelegación del Gobierno en Huesca.*

Visto el proyecto de la Carta de Servicios de la Oficina de Extranjeros laborado por la Subdelegación del Gobierno en Huesca, de acuerdo con el informe favorable de la Secretaría de Estado para la Administración Pública,

Esta Subsecretaría, en uso de la competencia que le asigna el artículo 11.1 del Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado, ha resuelto aprobar la referida Carta de Servicios, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El texto impreso de la mencionada Carta de Servicios estará disponible en la citada Subdelegación del Gobierno y en el Centro de Información Administrativa del Ministerio de Administraciones Públicas. Asimismo, se podrá accederse a ella a través de la siguiente dirección de Internet: www.map.es Documentación.

Madrid, 22 de mayo de 2008.—El Subsecretario de Administraciones Públicas, José Antonio Benedicto Iruñe.

9847 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado.*

Con fecha 20 de mayo de 2008, en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, se ha acordado la aprobación del Acuerdo para la Ordenación de la Negociación Colectiva en la Administración General del Estado, habiendo sido suscrito el mismo por el grupo de trabajo de la citada Mesa General en su reunión de 20 de diciembre de 2007.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y con la finalidad de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo, esta Secretaría de Estado ha resuelto ordenar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», tanto del Acuerdo de la Mesa General de 20 de mayo como del

texto del Acuerdo suscrito el 20 de diciembre de 2007, que se elevó a la Mesa General para su ratificación.

Madrid, 26 de mayo de 2008.—La Secretaria de Estado para la Administración Pública, Mercedes Elvira del Palacio Tascón.

ACUERDO DE 20 DE MAYO DE 2008, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO PARA LA ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El Grupo de Trabajo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado suscribió, en su reunión de 20 de diciembre de 2007, el texto por el que se fija la estructura de la negociación colectiva, así como las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distintos ámbitos y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.9 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. El Acuerdo alcanzado recoge en su Disposición adicional la elevación del citado texto a la Mesa General para su ratificación definitiva y formal.

Por todo ello, la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado acuerda:

Primero.—Aprobar el Acuerdo para la Ordenación de la Negociación Colectiva en la Administración General del Estado, cuyo texto correspondiente se adjunta.

Segundo.—Remitir el presente Acuerdo, junto con el suscrito en el grupo de trabajo al órgano técnico competente para, una vez efectuados los trámites oportunos, proceder a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En Madrid, a 20 de mayo de 2008.

ACUERDO ADMINISTRACIÓN-SINDICATOS PARA LA ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge en su artículo 15, los siguientes derechos individuales que se ejercen colectivamente por los empleados públicos: a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, al ejercicio de la huelga, al planteamiento de conflictos colectivo de trabajo y al de reunión. En lo que se refiere al ejercicio del derecho de negociación colectiva, representación y participación institucional, se contempla en el capítulo IV, dentro del título III, donde se desarrollan los derechos y deberes de los empleados públicos. Siendo el presente Acuerdo la aplicación a una realidad concreta, la de la Administración General del Estado, de lo regulado en el antes citado capítulo IV, y más concretamente de su artículo 38.9, donde se recoge que los Acuerdos, en el ámbito de competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

Pues bien, una vez constituida la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, que entiende de las materias y condiciones de trabajo del personal funcionario, estatutario y laboral, se hace preciso desarrollar la estructura de negociación que de ella dimana, que debe servir para racionalizar la actualmente existente en los ámbitos centralizados y descentralizados, con la finalidad de hacerla más sencilla y transparente, algo que, sin ninguna duda, contribuirá a fortalecer y dotar del protagonismo que precisa la negociación colectiva en la Administración General del Estado, haciéndola mucho más operativa y efectiva.

En este sentido, el presente Acuerdo pretende configurar la estructura de negociación que venga a sustituir y completar la estructura de negociación existente en la actualidad, de tal manera que todo el entramado de Mesas vigentes que derivan de distintos Acuerdos celebrados a lo largo de estos últimos años (fundamentalmente los Acuerdos Administración-Sindicatos del año 1991, y los suscritos para el período 1995-1997) se vea sustituido por la estructura que a continuación se desarrolla; estructura que quiere ser tremendamente respetuosa con las especificidades y particularidades que puedan concurrir en cada ámbito concreto.

Por otra parte, esta simplificación de la estructura de la negociación colectiva en la Administración General del Estado va a contribuir, decididamente, a dotarla de una mayor seguridad y certeza jurídica, cuestión esencial si tenemos en cuenta que la experiencia práctica ha originado, en determinadas ocasiones, confusión e interpretaciones muy dispares que en nada benefician a un correcto desarrollo del derecho a la Negociación Colectiva.

Asimismo, y dada la importancia de la materia, este Acuerdo también establece, por un lado, los criterios inspiradores que, en opinión de las partes, deben enmarcar el correcto desarrollo de la propia negociación colectiva; y, por otro, unos principios de coordinación entre los distintos ámbitos de negociación que surgen de este Acuerdo y que van a contribuir a hacer más fluido todo el proceso negociador.

Se pretende conseguir, a través de la negociación colectiva, la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos, una mayor eficacia y calidad en el funcionamiento de los servicios públicos de la Administración General del Estado.

Todo ello ha determinado que el grupo de trabajo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, reunida el día 20 de diciembre de 2007, haya determinado la procedencia y oportunidad de suscribir el siguiente Acuerdo:

I. Criterios inspiradores de la negociación en la AGE.

1. Las partes firmantes estarán obligadas a negociar, bajo los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora, publicidad y transparencia.

2. La Administración y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (en adelante MGNAGE) se comprometen a proporcionarse mutuamente la información y documentación técnica que se precise con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación.

3. Los sindicatos presentes en la MGNAGE, se comprometen a no plantear ni secundar, durante la vigencia de un acuerdo suscrito, reivindicaciones sobre cuestiones ya pactadas en el citado Acuerdo y cumplidas por la Administración.

II. Funciones de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado

1. Serán objeto de negociación con el alcance que legalmente proceda en cada caso las siguientes materias:

La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios públicos, así como la determinación y distribución de los fondos adicionales en el supuesto que se hayan acordado para un determinado ejercicio presupuestario.

Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

Los planes de Previsión Social Complementaria.

Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

Los criterios generales sobre la Oferta de Empleo Público en la AGE.

Los criterios generales de acción social.

Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios públicos cuya regulación exija norma con rango de Ley.

Las referidas a calendario laboral, horarios, jornada, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Los criterios y medidas que habrán de incluirse en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Cualquier otra que le sea atribuida por las normas o la propia Mesa en desarrollo de éstas.

2. La MGNAGE ratificará, cuando así se determine por ésta, los acuerdos que se adopten en las Comisiones Técnicas dependientes de ella.

3. La MGNAGE se reunirá:

- a) Con carácter ordinario cada dos meses.
- b) Con carácter extraordinario.

En la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración y la mayoría de la representación sindical, expresada en términos porcentuales.

A falta de acuerdo, se reunirá, en el plazo máximo de veinte días, desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo solicite, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

III. Comisiones técnicas derivadas de la MGNAGE.

Dependientes de la MGNAGE, y basándose en los criterios inspiradores de negociación de la AGE, se constituyen las siguientes Comisiones Técnicas:

1. Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Además de desarrollar y negociar los contenidos en las materias que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales, tendrá las siguientes funciones:

- a) Ser informada y participar en la elaboración de los planes y programas de prevención interdepartamentales.
- b) Recibir información sobre los Planes de prevención, la memoria y la programación anual, la estructura y recursos disponibles, así como los índices de siniestralidad y los traslados de puesto por motivos de salud.
- c) Conocer e informar la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, así como la constitución de todos los Servicios de Prevención, en especial los de carácter pluriprovinciales, y los acuerdos y pactos que se lleven a cabo en la materia.
- d) Constituir y coordinar los Grupos de Trabajo que la Comisión acuerde para el estudio de cuestiones específicas en la materia.
- e) Promover todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor protección de la salud y la seguridad en el trabajo en el ámbito de la AGE.
- f) Conocer y, en su caso, proponer soluciones a cuestiones planteadas en mesas inferiores que, siendo de interés general, no hayan podido resolverse en las vías ordinarias.
- g) Coordinar, analizar, proponer e informar cualquier actuación en materia preventiva que pudiera surgir en el seno de otras mesas del mismo nivel con carácter multidisciplinar, remitidas por estas o a iniciativa propia.
- h) Cualquier otra que le atribuya la MGNAGE o las normas de aplicación.

2. Comisión Técnica de Formación

Ya prevista en el artículo 18, 2º párrafo del IV AFCAP (bajo el nombre de Comisión Paritaria de Formación de la Administración General del Estado) desarrollará, además de las competencias contempladas en los Acuerdos Generales de Formación Continua, las siguientes:

- a) Negociar los criterios generales de los planes y fondos para la formación en el ámbito de la AGE.
- b) Recibir información y coordinar, en su caso, las actuaciones en materia formativa de ámbitos inferiores.
- c) Cualquier otra que le sea atribuida por la MGNAGE o las normas de aplicación.

3. Comisión Técnica de Acción Social

Desarrollará las siguientes cuestiones:

- a) Determinar los criterios generales de acción social.
- b) Negociar los Planes de previsión social complementaria.
- c) Recibir información y coordinar, en su caso, las actuaciones de los ámbitos inferiores.
- d) Cualquier otra que le sea atribuida por la MGNAGE o las normas de aplicación.

4. Comisión Técnica de Igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres.

Dirigida a negociar todas aquellas cuestiones y medidas tendentes a implantar y extender la igualdad de trato y de oportunidades, evitando así cualquier tipo de discriminación en las relaciones laborales. En concreto, esta Comisión elaborará el Plan de Igualdad a aplicar en la Administración General del Estado. Además, desarrollará, entre otras, las siguientes cuestiones:

- a) Establecer las orientaciones a que habrán de ajustarse la negociación de los Planes de Igualdad en los distintos ámbitos.
- b) Establecerá un convenio de colaboración con el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como organismo consultivo y formativo.
- c) La colaboración para la incorporación del lenguaje no sexista en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- d) El fomento de Acuerdos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas para la resolución de cuestiones como las repercusiones laborales de la violencia de género.
- e) Elaboración de estudios para el conocimiento de la situación laboral de las mujeres en las Administraciones Públicas.
- f) Elevar a la Mesa General propuestas de acciones positivas, dirigidas a la erradicación de la segregación horizontal y vertical.
- g) Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad; para ello podrá solicitar los datos que considere convenientes.

h) Asesorar a cualquier otra mesa técnica, en cuanto al impacto de género que pudieran tener las medidas que se propongan desde aquéllas.

i) Promover todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor implementación del respeto y el fomento de la igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado.

j) La creación de un reconocimiento a personas o instituciones públicas que se distingan por su respeto al principio de igualdad de trato.

k) Cualquier otra que le sea atribuida por la MGNAGE o las normas de aplicación.

5. Comisión Técnica para el Personal Laboral en el Exterior.

Con la finalidad de analizar y negociar los temas referentes al personal laboral que presta servicios en el exterior, así como cualquier otra que le sea atribuida por la MGNAGE o las normas de aplicación.

6. Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo.

Desarrollará las siguientes cuestiones:

a) La negociación los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos. En este sentido, se analizará la oferta de empleo público y se negociará aquellos aspectos relacionados con los procesos de acceso, carrera, promoción y provisión.

b) Analizar los proyectos de conversión o transformación de plazas temporales en fijas, así como los procedimientos para que adquiera fijeza el personal temporal.

c) Elaborar estudios técnicos sobre la evaluación de los programas y acciones que aumenten la productividad del empleo público.

d) Analizar los proyectos que impliquen cambio en el régimen jurídico que le sea de aplicación a los empleados públicos de un ámbito determinado.

7. Comisión Técnica sobre Responsabilidad Social de la AGE

Desarrollará las siguientes cuestiones:

a) El análisis de la incidencia de la política general sobre el medio ambiente y movilidad sostenible en el ámbito de la AGE.

b) El análisis de la incidencia de las políticas generales relacionadas con el beneficio y bienestar del personal en el desempeño de su trabajo en el ámbito de la AGE.

c) El análisis de la incidencia de las políticas generales que se encuentren relacionadas con el entorno social en el que la AGE desarrolla su actividad.

d) Cualquier otro análisis que pueda estar relacionado con políticas con incidencia en la responsabilidad social de la AGE.

e) Elaborar un informe sobre la responsabilidad social corporativa de la AGE y realizar recomendaciones en base a los análisis efectuados, con la periodicidad que se considere oportuna.

Por acuerdo de la MGNAGE, siempre que lo solicite la mayoría de la parte social presente en la misma o, en su caso, la Administración, podrán crearse Comisiones Técnicas, bien con carácter permanente, bien con carácter temporal (por ejemplo, organismos públicos de investigación y similares) por su singularidad, personal afectado, o especialidad de la materia, que así se aconseje. En el caso de que la Comisión Técnica tenga carácter temporal, deberá concretarse el objetivo o finalidad de su creación.

La composición y la representación de las Comisiones Técnicas será la misma que exista en la MGNAGE.

Las Comisiones Técnicas se reunirán en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración y la mayoría de la representación sindical, expresada en términos porcentuales

IV. Mesas delegadas

A. Estructura.

1. Ámbito departamental.

1.1 En cada ámbito Departamental, y en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente acuerdo, se deberán constituir Mesas Delegadas para la negociación, en el ámbito de sus competencias, de todas aquellas materias y condiciones de trabajo del personal de dicho ámbito, incluyendo los servicios territoriales.

En el supuesto de supresión, modificación o fusión de los Departamentos Ministeriales existentes en el momento de la firma del presente acuerdo, se adecuarán, en el plazo máximo de un mes, las Mesas de Negociación existentes a la nueva situación creada.

1.2 Por acuerdo de la MGNAGE, siempre que lo solicite la mayoría de la parte social, presente en la misma o, en su caso, la Administración, podrán crearse Mesas Delegadas que, no siendo departamentales, atiendan a un específico ámbito que, por su singularidad, personal afectado, o especialidad de la materia, así se aconseje.

En todo caso, se constituirán, a tenor de lo establecido en el presente Acuerdo, las Mesas Delegadas correspondientes a:

Instituciones Penitenciarias.
Dirección General de Tráfico.

2. Ámbito organismos y entidades públicas.

Asimismo, por acuerdo de la MGNAGE, siempre que lo solicite la mayoría de la parte social presente en la misma o, en su caso, la Administración, podrán crearse Mesas Delegadas en organismos públicos, agencias, institutos, entidades de derecho público y análogos, con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado. En dichas Mesas, además de las materias señaladas en el punto anterior, y siempre que así lo estime la MGNAGE, se negociarán aquellas cuestiones y materias que resulten específicas en cada ámbito concreto.

En todo caso, se constituirán, a tenor de lo establecido en el presente Acuerdo, las Mesas Delegadas correspondientes a:

La Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT).
INGESA.
Entidades Gestoras Seguridad Social.

3. Sin perjuicio de lo expresado en los puntos 1 y 2, y en dicho sentido, se constituirán mesas delegadas en los mismos ámbitos donde existan en la actualidad. Éstas se entenderán dependientes de la MGNAGE, creadas conforme al presente acuerdo y tras las adecuaciones correspondientes.

4. Las Mesas Delegadas podrán crear grupos de trabajo de carácter técnico dependientes de aquéllas, a fin de que desempeñen las funciones que correspondan en relación con las competencias atribuidas a las Comisiones Técnicas descritas en el presente Acuerdo, debiendo estar adecuadamente coordinadas entre todas ellas.

5. Como consecuencia del sistema electoral existente en el que los órganos de representación abarca ámbitos de negociación concurrentes, la composición y representación de cada organización sindical en estas Mesas Delegadas será la que se corresponda con el que tuviera en la MGNAGE, salvo en los casos en que el ámbito de la Mesa Delegada de negociación coincida exactamente con los órganos de representación unitaria que integren el ámbito electoral que se trate, en cuyo caso la composición y representación será la derivada de aquellos órganos de representación unitaria.

B. Competencias:

Las materias objeto de negociación en las Mesas Delegadas, referidas siempre a su ámbito de competencias, serán como mínimo las que tengan relación con:

La aplicación de las retribuciones y sistemas de clasificación de puestos de trabajo y demás elementos de ordenación de recursos humanos.

La aplicación de los horarios de trabajo, calendarios, jornadas, vacaciones, permisos, etc.

La aplicación de las medidas de salud y seguridad laboral.

La formación y promoción profesional.

La acción social.

Provisión de puestos.

Aquellas cuestiones propias del ámbito.

Las que desarrollen o afecten a la progresión profesional de los empleados públicos.

Cualesquiera otras que les encomiende expresamente la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado o no hayan sido objeto de decisión por ésta.

V. Principios de coordinación entre los distintos ámbitos de negociación

La coordinación, entre los distintos ámbitos de negociación previstos en el presente Acuerdo, se llevará a cabo con los siguientes criterios:

a) Criterio de primacía, por el cual las partes acuerdan no modificar en las Comisiones Técnicas de Trabajo, ni en las Mesas dependientes, los criterios generales acordados sobre materias tratadas en el ámbito general, ni plantear en dichos ámbitos temas distintos a los expresamente previstos en este Acuerdo o a los expresamente encomendados por la MGNAGE.

b) Criterio de complementariedad, por el que los acuerdos o pactos establecidos en un ámbito inferior de negociación, cuando aborden una materia ya regulada en un acuerdo de ámbito superior no podrán modificar lo acordado, limitándose exclusivamente a complementar, cuando proceda, el acuerdo de ámbito superior.

c) Criterio de competencia, por el que la aplicación de un acuerdo o pacto queda supeditado a que haya sido suscrito de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

La validez de los Acuerdos alcanzados en cualquiera de los ámbitos de negociación estará supeditada al cumplimiento de los criterios expresados en el presente Acuerdo.

VI. *Solución extrajudicial de conflictos*

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación, interpretación y validez de los Pactos o Acuerdos, se reconoce a la MGNAGE como instancia previa en la que habrá de intentarse la solución de los mismos.

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

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de ser difundidas de inmediato.

VII. *Ámbito temporal*

El Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo de aplicación, en lo que se refiere a esta materia, las previsiones normativas contenidas en los apartados 11, 12 y 13 del artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En todo caso, por la MGNAGE se podrán acordar las modificaciones a este Acuerdo que, por consenso se estimen oportunas

VIII. *Comisión de Seguimiento.*

A tenor de lo establecido en el apartado 5 del artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la MGNAGE se establece como Comisión Paritaria de Seguimiento del presente Acuerdo.

IX. *Disposición adicional. Ordenación de las actuales estructuras de negociación*

1. Se consideran derogadas las estructuras sobre negociación colectiva que se contienen en el título VIII del Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 1995-1997, de 16 de septiembre de 1994, sobre condiciones de trabajo en la función pública, incluyendo las que contiene el título cuarto del Acuerdo Administración-Sindicatos de 16 de noviembre de 1991, tanto en lo relativo a los ámbitos de negociación centralizada como descentralizada.

2. A la entrada en vigor del presente Acuerdo, las estructuras de negociación deberán ser adaptadas conforme a los criterios establecidos en el presente Acuerdo.

Para su ratificación definitiva se eleva el presente Acuerdo a la MGNAGE en Madrid a 20 de diciembre de 2007.-Por la Administración General del Estado, la Directora General de la Función Pública, Petra Fernández Álvarez.-Por las Organizaciones Sindicales: UGT, María Yolanda Palomo del Castillo; CC.OO, Pablo Caballero Ramírez; CSI-CSIF, Beatriz Serrano Blázquez.

MINISTERIO DE CULTURA

9848

ORDEN CUL/1597/2008, de 23 de mayo, por la que se conceden las ayudas en régimen de concurrencia competitiva, a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos archivísticos, en el año 2008.

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; el punto séptimo de la Orden CUL/4411/2004, de 29 de diciembre de 2004 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de enero de 2005), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas en régimen de con-

currencia competitiva del Ministerio de Cultura, y el apartado décimo de la Resolución de 5 de noviembre de 2007 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre), de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas por la que se convocan las ayudas en régimen de concurrencia competitiva a entidades privadas sin ánimo de lucro para el desarrollo de proyectos archivísticos, correspondientes al año 2008,

Este Ministerio ha resuelto hacer pública la composición de la Comisión de Asesoramiento y Evaluación, así como las ayudas concedidas a las entidades solicitantes de las mismas durante el año 2008.

Primero.-La Comisión de Asesoramiento y Evaluación quedó constituida de la siguiente manera:

Presidente: Don Rogelio Blanco Martínez. Director General del Libro, Archivos y Bibliotecas.

Vicepresidente: Don José Ramón Cruz Mundet. Subdirector General de los Archivos Estatales.

Vocales: Doña Aurelia del Corral Sacristán, Subdirectora General Adjunta de los Archivos Estatales.

Doña Isabel Borrel Roncales, Secretaria General de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas

Doña María Maldonado Abadía, Vocal Asesora del Gabinete Técnico de la Subsecretaría

Doña Teresa Engenios Martín, Jefe de Servicio de Coordinación Archivística de la Subdirección General de los Archivos Estatales.

Secretaria: Doña María Azpeitia Martín, Jefe de Sección de Archivos de la Subdirección General de los Archivos Estatales.

Se hace constar que todos los integrantes de la misma manifestaron su conformidad personal para ser designados miembros de este órgano colegiado.

Segundo.-Previo informe de la Comisión de Asesoramiento y Evaluación, de acuerdo con la puntuación resultante de la aplicación de la baremación de los criterios de valoración establecidos en el punto 3 del apartado octavo de la citada resolución de convocatoria, y una vez aprobada y notificada la propuesta de Resolución definitiva, se conceden ayudas, en régimen de concurrencia competitiva, en el año 2008 a 24 entidades, por importe de trescientos cincuenta mil euros (350.000 euros), con cargo a la aplicación presupuestaria 24.04.332A.486 del programa «Archivos» del presupuesto de gastos del Ministerio de Cultura para el año 2008. Dichas entidades constan en el documento que como anexo acompaña a la presente Orden, habiendo sido desestimadas el resto de las solicitudes presentadas correspondientes a 2008.

Todos los beneficiarios han aceptado, previamente, la ayuda propuesta, dentro del plazo reglamentariamente establecido en la Resolución de convocatoria de estas ayudas.

Tercero.-Se establece que las cuantías concedidas como ayuda para cada proyecto sólo podrán destinarse a cada uno de los proyectos concedidos que figuran en el Anexo, no pudiendo trasvasarse cantidades de uno a otro proyecto.

Cuarto.-Los beneficiarios quedan sujetos a las obligaciones establecidas en el apartado Duodécimo de la citada resolución de convocatoria.

Quinto.-Esta resolución es definitiva en la vía administrativa y contra la misma cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 11.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y el artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2003, de 21 de mayo, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Asimismo, la presente resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 23 de mayo de 2008.-El Ministro de Cultura, P. D. (Orden CUL/2591/2004, de 22 de julio), el Director General del Libro, Archivos y Bibliotecas, Rogelio Blanco Martínez.

ANEXO 2

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

14016 *Resolución de 12 de noviembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación.*

Al amparo de la primera redacción de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, se suscribieron los, hasta ahora, únicos Pactos entre la Administración General del Estado y las Organizaciones Sindicales, en mayo de 1988 y el mismo mes de 1990, en los que, además de establecerse unos criterios sobre el funcionamiento de la Mesa General de Negociación y para la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo, se concedían, a las organizaciones firmantes, permisos para la realización de funciones sindicales como consecuencia de la necesidad de dotar una estructura sindical suficiente que permitiera llevar a cabo el ejercicio efectivo de los derechos, que venía a reconocer con carácter novedoso la Ley 9/1987 para el personal funcionario y que ya había reconocido la Constitución Española en 1978 para el personal laboral.

Posteriormente, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, da una nueva redacción y reconoce explícitamente los derechos individuales de los empleados públicos ejercidos colectivamente e introduce una nueva estructura de la negociación colectiva.

La aplicación de estas normas, así como de los sucesivos Pactos que en esta materia se han venido produciendo en diversos ámbitos orgánicos, funcionales y territoriales, que en principio podrían considerarse como una mejora en el ejercicio de los derechos sindicales y por ende del funcionamiento de los ámbitos de negociación, han dado lugar, sin embargo, a una situación de gran heterogeneidad, significativa dispersión e incremento sobre las previsiones iniciales, generando desajustes en la gestión ordinaria de estas materias.

En estas circunstancias y en una coyuntura económica como la actual, en la que ha necesario adoptar medidas en materia de control del gasto público, directo o indirecto y reducción del déficit de las distintas Administraciones, se dicta el artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Dicho artículo vino a dejar sin efecto aquellas dispensas de asistencia al trabajo y otros derechos sindicales en la medida en la que excedieran de lo establecido en las disposiciones legales, permitiendo, no obstante, la posibilidad de llegar a nuevos acuerdos, adaptados al contexto actual y a la adecuación y racionalidad que ha de presidir esta materia.

A tal fin, y según lo previsto en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, en la reunión de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas del 21 de septiembre, se consideró necesario establecer un Acuerdo que dote de recursos a las organizaciones sindicales para que «puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación», y permita, al mismo tiempo, a la Administración ordenar y estructurar el ejercicio de estas funciones con criterios de austeridad y racionalidad.

Este Acuerdo es pues el resultado de un proceso de negociación con las distintas organizaciones sindicales que tienen representación suficiente en la Administración General del Estado: Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO., Federación de

Servicios Públicos de UGT, Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), Federación de Empleados Públicos de USO y Confederación Intersindical Gallega (GIC), sin perjuicio de su firma o adhesión por parte de otras centrales sindicales.

El Acuerdo establece, en primer lugar el número de miembros que deben componer las Mesas Generales de Negociación previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público, de las Mesas Delegadas de la Mesa General, regulada en el artículo 36.3 del mismo; así como de la Comisión Paritaria (CIVEA) y las Subcomisiones Delegadas dependientes de ella, en el ámbito del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

En segundo lugar, se aborda en este Acuerdo la determinación de lo que se considera Centro de Trabajo a los efectos de lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y que, por otra parte, incidirá en la instrumentación de la acción preventiva de la Administración en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Se pretende con la determinación de centro de trabajo, poner fin a una larga controversia ante las diferentes instancias judiciales entre la Administración y las Organizaciones Sindicales en relación con lo que debiera entenderse por dicho concepto. La determinación de estos centros de trabajo, racionaliza y ordena la situación existente en la actualidad.

En relación con todo ello y en especial con ordenación de las estructuras de negociación colectiva, se dota a las organizaciones sindicales de una serie de recursos y tiempos necesarios para la negociación, representación y participación institucional.

Por todo ello y de conformidad con lo previsto en los artículos 12 y 15 del Real Decreto 256/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en relación con la dirección e impulso en materia de relaciones laborales, esta Secretaria de Estado para la Función Pública, resuelve:

Aprobar y publicar el texto del «Acuerdo de Asignación de Recursos y Racionalización de las Estructuras de Negociación y Participación» alcanzado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, que se adjunta como Anexo a esta Resolución.

Madrid, 12 de noviembre de 2012.—El Secretario de Estado de Administraciones Públicas, Antonio Beteta Barreda.

ANEXO

Acuerdo de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación

(Ratificado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 29 de octubre de 2012)

Madrid, 29 de octubre de 2012.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, recoge en su artículo 10, que a partir del 1 de octubre de 2012, en materia de tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como las dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se deberán ajustar, en el ámbito de las Administraciones Públicas y de forma estricta, a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En aplicación del citado precepto, han dejado de tener validez y surtir efectos todos los Pactos, Acuerdos, y Convenios Colectivos que en los diferentes ámbitos orgánicos, funcionales y territoriales establecían derechos adicionales a favor de las organizaciones sindicales.

Por otra parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, recogiendo los principios de la Constitución Española y los contenidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Convenio 151 de la OIT, que amparan el contenido del presente acuerdo, reconoce a las organizaciones sindicales como únicos interlocutores válidos para el ejercicio de los derechos de los empleados públicos a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.

La necesidad de atender estas responsabilidades que la ley encomienda a las organizaciones sindicales requiere, por tanto, el establecimiento de los recursos imprescindibles para articular la negociación colectiva y la participación institucional.

A tal fin, se considera necesario establecer un Acuerdo que dote de recursos a las organizaciones sindicales para que «puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación», y permita, al mismo tiempo, a la Administración ordenar y estructurar el ejercicio de estas funciones con criterios de austeridad y racionalidad.

Por ello, en el Acuerdo se establece la composición y el número de miembros que deben componer las distintas Mesas Generales de Negociación previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público, y de las Mesas Delegadas de la Mesa General, reguladas en el artículo 36.3 del mismo.

Igualmente, se aplican los mismos criterios en relación con la Comisión Paritaria (CIVEA) y las Subcomisiones Delegadas dependientes de ella, en el ámbito del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, sobre su composición y número de miembros. Su inclusión en este Acuerdo se realiza de conformidad con lo previsto en el artículo 38.9 del EBEP, teniendo en cuenta, además que la representación social no difiere con la acreditada en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, considerando que han de aplicarse, también en este caso, criterios de austeridad y racionalidad en los recursos para lograr una mayor economía negocial, que consiga una mayor eficacia y eficiencia en la estructura de la negociación.

Este Acuerdo aborda también la determinación de lo que se considera Centro de Trabajo a los efectos de lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, lo que, por otra parte, incidirá en la instrumentación de la acción preventiva de la Administración en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, instándose, en este sentido, la modificación del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, en consonancia con la política de racionalización y ordenación de las estructuras organizativas.

Con la determinación del centro de trabajo se pretende poner fin a una larga controversia ante los diferentes tribunales de justicia entre la Administración y de las Organizaciones Sindicales sobre el concepto de centro de trabajo. La determinación de lo que deba entenderse como tal, racionaliza y ordena, de forma consensuada entre la Administración y las organizaciones sindicales, la situación existente en la actualidad.

En relación con todo ello y en especial con ordenación de las estructuras de negociación colectiva, se ha previsto dotar a las organizaciones sindicales de una serie de recursos consistentes en dispensas de asistencia al trabajo, que se han ordenado en los siguientes ámbitos: los relacionados con la negociación colectiva, los relacionados con la participación institucional y, por último, con la institución de una bolsa de créditos horarios correspondientes a los delegados de las secciones sindicales a los efectos del artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La asignación de recursos a las distintas Organizaciones Sindicales se ha realizado atendiendo a su presencia en mesas y a los niveles de representatividad alcanzados por cada una de ellas en los distintos ámbitos de negociación. En este sentido, es necesario poner de manifiesto, que el Tribunal Constitucional considera que el principio de igualdad de trato, connatural a un sistema de libertad y pluralidad sindical, no impide que, en determinadas ocasiones y para determinadas funciones, se admita que un trato diferenciado cuando esté basado en el criterio de la mayor representatividad.

Por todo ello, la Administración General del Estado y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSI-F, USO y CIG alcanzan el siguiente:

ACUERDO

I. Disposiciones generales

1. Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto determinar los recursos en materia de dispensas de asistencia al trabajo y créditos horarios correspondientes a las organizaciones sindicales a efectos de que sus representantes puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación, negociación y adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.

Igualmente, a través del mismo, se establece el número de miembros y la distribución por organizaciones sindicales de las Mesas Generales de Negociación previstas en la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, de las Mesas Delegadas de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 del EBEP), y en el ámbito del Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado, su Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación y sus Subcomisiones Delegadas. Se incluye del mismo modo –y entre otras materias– una definición de centro de trabajo a efectos de lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se procede a la racionalización de las estructuras de participación en materia de prevención de riesgos laborales y a la ordenación de los créditos horarios de los delegados sindicales, evitando una utilización excesivamente fragmentada de créditos horarios individuales.

En relación con todo lo anterior se establecen los derechos y recursos de las organizaciones sindicales con objeto que puedan ejercitar su labor de participación y negociación, teniendo en cuenta las mesas de negociación en las que están presentes y la representatividad alcanzada por las distintas organizaciones.

2. Ámbito, aplicación y adhesión

1. El ámbito de aplicación directa del Acuerdo será el establecido para la MGNAGE (Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado prevista en el artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público), que se fija en el Anexo 1.

2. El presente acuerdo deberá ser aprobado en la citada Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

3. Podrán firmar el acuerdo cualquiera de las organizaciones presentes en las distintas Mesas de Negociación previstas en el EBEP. Podrán solicitar la adhesión al Acuerdo las organizaciones sindicales no firmantes que hayan obtenido más del 2% de los representantes en las elecciones a delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal en el ámbito de este Acuerdo fijado en el Anexo 1.

En todo caso deberá acreditarse la correspondiente representatividad, y la adhesión deberá ser aprobada por la mayoría de las organizaciones sindicales de la MGNAGE.

Las organizaciones presentes en cualquiera de las distintas Mesas de Negociación previstas en el EBEP no necesitarán acreditar su representatividad y su firma no necesitará de aprobación del resto de las organizaciones sindicales.

Los sindicatos que firmen o se adhieran al Acuerdo estarán obligados por el contenido de las cláusulas establecidas en el mismo y deberán declarar expresamente su aceptación.

En el plazo máximo de diez días hábiles desde la aprobación del Acuerdo en Mesa General, la Administración requerirá de las organizaciones sindicales no firmantes y con la representación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado, que manifiesten su voluntad de firmar o adherirse al Acuerdo. Transcurrido el plazo de veinte días desde la comunicación o respondida ésta en sentido negativo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, para dichos sindicatos, sin que, en consecuencia puedan beneficiarse de los recursos sindicales, dispensas de asistencia al trabajo o créditos horarios que, en aplicación del mismo pudieran haberles correspondido.

La firma o adhesión podrá verificarse en un momento posterior a dicho plazo, a instancia de la organización sindical que estuviera interesada en la misma y sin que pueda beneficiarse de los citados recursos sindicales en tanto dicha firma o adhesión no se produzca.

II. Estructura de los ámbitos de negociación, participación y representación sindical

3. Mesas Generales de Negociación

Las Mesas Generales de Negociación reguladas en los artículos 36.1, 36.3 y 34 del EBEP tendrán cada una 30 miembros, 15 en representación de la Administración, y 15 en representación de las organizaciones sindicales.

La representatividad de la parte social en las Mesas Generales será la determinada en el EBEP en relación con las siguientes Mesas:

- Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (artículo 36.1 del EBEP).
- Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 36.3 del EBEP).
- Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (artículo 34.1 del EBEP).

La composición y porcentaje de la representación social en las citadas Mesas se recoge en el Anexo 2.1

4. Mesas delegadas de la MGNAGE

1. Se mantienen las siguientes Mesas Delegadas de la Mesa General de Negociación de la AGE (artículo 36.3 MGNAGE), previstas en el acuerdo de 20 de mayo de 2008 para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado: Una por Departamento ministerial y una más en cada uno de los siguientes ámbitos: Agencia Tributaria, CSIC, INGESA, Instituciones Penitenciarias, Dirección General de Tráfico, Seguridad Social y Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Para determinar el número de miembros que corresponden a cada una de las partes en las citadas Mesas Delegadas, se establece una escala en función del número de empleados públicos existentes en cada uno de los ámbitos. A estos efectos la escala que resultará de aplicación para determinar la composición de cada una de ellas es la siguiente:

Escala Mesas Delegadas

Empleados Públicos	N.º miembros
De 1 a 1000	5
De 1001 a 2500	7
De 2501 a 4000	9
De 4001 a 5500	11
De 5501 a 25.000	13
De 25.001 en adelante	15

3. La representatividad de la parte social en las Mesas Delegadas vendrá determinada por lo establecido en el Apartado IV.A.5. del referido Acuerdo de ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado.

En todo caso, se garantiza la presencia a las organizaciones sindicales representativas a nivel de comunidad autónoma siempre que exista al menos alguna unidad administrativa perteneciente al ámbito de la Mesa Delegada en el ámbito territorial de actuación propio de dichas organizaciones.

4. Las centrales sindicales designarán sus representantes en las Mesas Delegadas entre empleados públicos que, en su mayoría, pertenezcan al ámbito de la Mesa correspondiente, a fin de asegurar una adecuada interlocución con la Administración y favorecer la especialización, experiencia y conocimiento de los asuntos de que se trate.

Por excepción esta previsión no se aplicará a las organizaciones sindicales más representativas sólo a nivel de Comunidad Autónoma, teniendo en cuenta su representación en estos ámbitos.

5. El número de miembros de las Mesas Delegadas de la MGNAGE está recogido en el Anexo 2.2.

5. *Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado*

a) Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA): Esta Comisión estará compuesta por 15 miembros de cada una de las partes.

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

La composición y porcentaje de la representación social en la CIVEA se recoge en el Anexo 3.1.

b) Subcomisiones Delegadas de la CIVEA:

1. En aplicación de lo previsto en el III Convenio Único del Personal Laboral de la Administración General del Estado se mantienen las siguientes Subcomisiones de la Comisión de Interpretación Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA): una por Departamento Ministerial y una más en cada uno de los siguientes ámbitos: Consejo de Seguridad Nuclear, CSIC, CIEMAT, Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Administración de Justicia e Instituciones Penitenciarias.

2. Para determinar el número de miembros que corresponden a cada una de las partes en las citadas Subcomisiones Delegadas de la CIVEA, se establece una escala en función del número de trabajadores existentes en cada uno de los ámbitos. A estos efectos la escala que resultará de aplicación para determinar la composición de cada una de ellas es la siguiente:

Escala Subcomisiones Delegadas

Laborales	N.º miembros
De 1 a 1000	5
De 1001 a 2500	7
De 2501 a 4000	9
De 4001 a 5500	11
De 5501 en adelante	13

3. El número de miembros de las Subcomisiones Delegadas de la CIVEA está recogido en el Anexo 3.2.

4. La representación de las organizaciones sindicales en las Subcomisiones Delegadas vendrá determinada por la representación que tengan en la CIVEA. En todo caso, se garantiza la presencia en las Subcomisiones a las organizaciones sindicales presentes en la CIVEA siempre que exista al menos alguna unidad administrativa perteneciente al ámbito de la Subcomisión delegada en el ámbito territorial de actuación propio de dichas organizaciones.

Las centrales sindicales designarán sus representantes en las Subcomisiones Delegadas entre empleados públicos que, en su mayoría, pertenezcan al ámbito de la Subcomisión correspondiente, a fin de asegurar una adecuada interlocución con la Administración y favorecer la especialización, experiencia y conocimiento de los asuntos de que se trate.

Por excepción esta previsión no se aplicará a las organizaciones sindicales más representativas sólo a nivel de Comunidad Autónoma, teniendo en cuenta su representación en estos ámbitos.

6. Centros de trabajo

1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (en adelante LOLS) y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa dictada en su desarrollo, a partir de la firma del presente acuerdo, se entenderá por centro de trabajo en el ámbito de aplicación de este acuerdo:

a) Cada uno de los Departamentos ministeriales incluidos en ellos, sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y todos los servicios provinciales de Madrid.

b) Cada Agencia, ente público u organismo no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en la provincia de Madrid.

c) Cada Delegación o Subdelegación de Gobierno, en la que se incluirán los Organismos Autónomos, Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, las Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y las unidades administrativas y servicios provinciales de todos los Departamentos Ministeriales en una misma provincia, incluidos los funcionarios civiles que presten servicios en la Administración militar.

d) Cada ente u organismo público, no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.

e) En la Administración de Justicia, uno en cada provincia, integrado por todas las unidades que correspondan a los servicios no transferidos.

2. En los centros de trabajo, definidos según lo dispuesto en el número anterior, que ocupen a más de 250 empleados públicos (personal funcionario, estatutario y laboral), las secciones sindicales conjuntas que integrarán al personal funcionario y laboral de los centros citados anteriormente, que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos, con presencia en los comités de empresa y en las juntas de personal estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo. Corresponderá a dichas secciones sindicales designar a un delegado, salvo que el porcentaje de voto obtenido sobre la totalidad del colectivo sea igual o mayor al 10 por ciento de los votos válidos, en cuyo caso se atenderá a la escala establecida en el artículo 10.2 de la L.O.L.S.

Por excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la representación se haya obtenido sólo en la Junta de Personal o sólo en el Comité de Empresa, la constitución de la sección sindical se hará atendiendo en exclusiva al número de trabajadores del colectivo sobre el que ha obtenido la representación y los delegados sindicales que pueden ser designados por ella serán los que, en su caso, correspondan atendiendo a la representación obtenida en el órgano en cuestión.

No obstante lo anterior, los sindicatos más representativos en el ámbito de las Administraciones Públicas podrán constituir secciones sindicales en todos los centros de trabajo a los que se refiere el punto 1 de este apartado.

Las garantías reconocidas a los delegados sindicales designados conforme a lo establecido en los párrafos anteriores se registrarán por lo dispuesto en el artículo 10.3 de la L.O.L.S.

7. *Prevención de riesgos laborales*

1. La Administración y las Centrales Sindicales conscientes de la necesidad de adecuar la redacción y aplicación del apartado 5.2 del RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, instan al Gobierno para que se proceda a la modificación del citado Real Decreto a fin de que se considere la plantilla total correspondiente al centro de trabajo o unidad de que se trate (y no por separado para funcionarios y laborales) a efectos de aplicar la escala del artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, distribuyendo, posteriormente, el número total que corresponda entre funcionarios y laborales, proporcionalmente al volumen de cada colectivo.

2. La Administración y las Centrales Sindicales acuerdan, igualmente, aproximar los sistemas de representación general y el de prevención de riesgos laborales en la AGE, a fin de racionalizar las actuales estructuras y dar un cumplimiento más exacto a lo previsto en el artículo 34.3.b y d de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En consecuencia, se acuerda proceder a la racionalización y reestructuración de los Comités de Seguridad y Salud, haciéndolos coincidir con el ámbito de los órganos de representación unitarios y, por consiguiente, con el de las circunscripciones electorales a que se refiere el artículo 12 del Real Decreto-ley 20/2012, instándose al Gobierno a que se promuevan las modificaciones que fueran necesarias a este fin en el RD 67/2012, antes citado. Todo ello sin menoscabo de la posibilidad, establecida por la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de que se puedan constituir Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen, de acuerdo a los criterios que podrán ser establecidos en el ámbito de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

3. De conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de la normativa de aplicación, los Delegados de Prevención no tienen asignado un crédito horario específico en tanto que Delegados de Prevención; dicha asignación les corresponde únicamente, y así lo reconocen las partes firmantes del presente Acuerdo, por su condición previa de miembros de Juntas de Personal o de Comités de Empresa. Ello sin menoscabo de las actuaciones que podrán realizar sin imputación al citado crédito horario, según establece el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Los delegados de prevención serán elegidos, de conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales por y entre los representantes del personal. Por excepción, cuando no hubiera suficiente número de representantes de personal en el ámbito de que se trate para cubrir los puestos de delegados de prevención, los delegados restantes podrán ser elegidos por las centrales sindicales entre delegados sindicales del ámbito correspondiente, de manera proporcional a su representatividad.

III. **Recursos y garantías de las organizaciones sindicales**

8. *Recursos y medios para la negociación*

Recursos necesarios para atender a las estructuras de negociación establecidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo:

a) Mesas Generales de Negociación del Estatuto Básico del Empleado Público: Se asigna a las organizaciones sindicales presentes en cada una de las Mesas las dispensas totales de asistencias al trabajo siguientes:

– 30 dispensas a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (artículo 36.1 del EBEP), distribuidas de la siguiente forma:

• 15 que se distribuirán atendiendo al número de miembros que cada organización tiene en la correspondiente Mesa.

- 15 dispensas que distribuirán atendiendo al porcentaje de representatividad que cada organización poseen en el ámbito de la respectiva Mesa.

- 45 dispensas a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (Artículo 36.3 del EBEP), distribuidas de la siguiente forma:

- 15 que se distribuirán atendiendo al número de miembros que cada organización tiene en la correspondiente Mesa.

- 30 dispensas que distribuirán atendiendo al porcentaje de representatividad que cada organización poseen en el ámbito de la respectiva Mesa.

- 45 dispensas a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (Artículo 34.1 del EBEP), distribuidas de la siguiente forma:

- 15 que se distribuirán atendiendo al número de miembros que cada organización tiene en la correspondiente Mesa.

- 30 dispensas que distribuirán atendiendo al porcentaje de representatividad que cada organización poseen en el ámbito de la respectiva Mesa.

Las dispensas que se propongan en aplicación de lo anterior, así como cualquier otra que resulte del presente acuerdo, deberán recaer sobre empleados públicos de la Administración General del Estado correspondiente a alguno de los ámbitos comprendidos en el Anexo I. Las dispensas tendrán la duración máxima de la vigencia del presente Acuerdo y de sus prórrogas, de producirse éstas, y mínima de un año.

Por excepción, de entre las citadas dispensas, las organizaciones sindicales que tengan el diez por ciento o más de representantes en el ámbito de la Administración General del Estado, podrán solicitar que, hasta cinco de ellas, recaigan en personal de otras Administraciones Públicas. La Administración General del Estado las concederá siempre que exista conformidad de la Administración de pertenencia del funcionario o trabajador afectado, éste se encuentre o pase a una situación administrativa que lo permita y concurren el resto de los requisitos legales necesarios para ello.

El total de las dispensas de asistencia de asistencia al trabajo comprendidas en esta letra ascienden a 120. La asignación por organizaciones sindicales, en la fecha de firma del presente documento, es la que figura en el Anexo 2.1 Cualquier modificación posterior en la composición sindical de dichas mesas implicará la reasignación de las citadas dispensas entre las organizaciones sindicales correspondientes, sin que el número total aumente en ningún caso.

b) Mesas Delegadas de la Mesa General de Negociación de Administración General del Estado (artículo 36.3 del EBEP).

b.1. Se atribuye a cada organización sindical una bolsa en cada Mesa delegada constituida por un crédito de 40 horas mensuales por cada representante que tenga acreditado en la Mesa delegada. La representación de las organizaciones sindicales en la Mesas Delegadas vendrá determinada por la representación que tengan en la MGNAGE con excepción de las Mesas con Unidades electorales propias que no compartan personal adscritos a otras Mesas Delegadas.

b.2. Adicionalmente, en el ámbito de cada Mesa Delegada se dispondrá de una bolsa con un crédito horario de 40 horas mensuales por cada 1.000 empleados públicos del ámbito que comprende cada Mesa. La distribución de los créditos horarios correspondientes a la citada bolsa entre las distintas organizaciones sindicales se hará en proporción a los resultados globales de las elecciones sindicales certificados en el ámbito de la AGE fijado en el Anexo 1.

Los créditos horarios referidos en el punto b.1 recaerán en empleados públicos de dicho ámbito, los referidos en el punto b.2 en empleados públicos de la AGE, correspondiendo su control y gestión a los órganos competentes en materia de recursos humanos de los Ministerios o, en su caso, Organismos, salvo en los casos en los que la acumulación de los créditos a que se refiere este apartado diera lugar a alguna dispensa

total de asistencia al trabajo, en cuyo caso, serán trasvasables entre sí y su control corresponderá a la Dirección General de la Función Pública. Todo ello bajo la supervisión y en cumplimiento de las instrucciones que pudiera dictar al efecto la Dirección General de la Función Pública.

Las bolsas de créditos horarios a las que se refieren los puntos b.1 y b.2 anteriores y su distribución por organizaciones sindicales en cada Mesa Delegada es la que figura en los Anexos 2.2. y 2.3 respectivamente. Cualquier modificación posterior en la composición sindical de dichas mesas implicará la reasignación de las citadas dispensas entre las organizaciones sindicales correspondientes, sin que el número total aumente en ningún caso.

c) Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA): Se asignan 15 las dispensas totales de asistencia al trabajo, distribuidas según el número de miembros de las organizaciones sindicales en la CIVEA.

Las dispensas que se propongan en aplicación de lo anterior deberán recaer sobre empleados públicos del ámbito de aplicación de este Acuerdo. Las dispensas tendrán la duración máxima de la vigencia del presente Acuerdo y de sus prórrogas, de producirse éstas, y mínima de un año.

La asignación por organizaciones sindicales, en la fecha de firma del presente documento, es la que figura en el Anexo 3.1. Cualquier modificación posterior en la composición sindical de la CIVEA implicará la reasignación de las citadas dispensas entre las organizaciones sindicales correspondientes, sin que el número total aumente.

d) Subcomisiones Delegadas de la CIVEA: Se atribuye a cada organización sindical una bolsa de crédito de 40 horas mensuales por cada representante que tenga acreditado en la Subcomisión Delegada.

La bolsa de créditos horarios a que se refiere el párrafo anterior y su distribución por organizaciones sindicales en cada subcomisión es la que figura en el Anexo 3.2. Cualquier modificación posterior en la composición sindical de dichas mesas implicará la reasignación de las citadas dispensas entre las organizaciones sindicales correspondientes, sin que el número total aumente.

Esta bolsa podrá acumularse con la resultante de los apartados b.1 y b.2 de este punto cuando tuviera como finalidad la consecución de dispensas totales de asistencia al trabajo.

e) Comisiones Paritarias de otros Convenios Colectivos: Se atribuye una bolsa de crédito de 40 horas mensuales por cada miembro que cada organización sindical tenga en las Comisiones Paritarias de los Convenios colectivos de la AEAT (Agencia Estatal de Administración Tributaria), Patrimonio Nacional y «BOE» («Boletín Oficial del Estado»).

La composición de las Comisiones Paritarias y la bolsa de créditos horarios a que se refiere el párrafo anterior y su distribución por organizaciones sindicales es la que figura en el Anexo 4. Cualquier modificación posterior en la composición sindical de dichas mesas implicará la reasignación de las citadas dispensas entre las organizaciones sindicales correspondientes, sin que el número total aumente.

9. Recursos para la participación institucional

El artículo 31.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, define la participación institucional, como el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine. En virtud de ello, dichas organizaciones para atender su presencia en los mencionados órganos de control y seguimiento podrán disponer de los siguientes recursos:

a) Las organizaciones sindicales que en todo el ámbito nacional de la Administración General del Estado establecido en el Anexo 1, hayan obtenido el 10% o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de las Juntas de Personal, tendrán derecho a un total de 58 de representantes sindicales con dispensa total de asistencia al trabajo.

La totalidad de estas dispensas se distribuirán entre cada una de ellas en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, delegados de personal y miembros de comité de empresa y de las Juntas de Personal en el ámbito de la Administración General del Estado fijado en el Anexo 1.

La distribución de estas dispensas es la que figura en el Anexo 5.

b) Adicional y excepcionalmente, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, podrá asignar hasta un 12% del total de dispensas totales de asistencia al trabajo previstas en los apartados 8 y 9.a) este Acuerdo, para su asignación a las organizaciones sindicales, firmantes o adheridas al mismo a las que se refiere la letra a) de este apartado, con objeto de que se pueda atender a necesidades temporales y no previstas, que debidamente acreditadas por las organizaciones sindicales justifiquen su concesión a juicio de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. Su duración y condiciones de disfrute serán las que se determinen en la resolución por la que se acuerde su concesión.

10. Delegados sindicales y créditos horarios

10.1. Secciones y Delegados Sindicales: Los Sindicatos deberán comunicar al correspondiente órgano de gestión de personal el acto de constitución de las secciones sindicales correspondientes a los centros de trabajo que con más de 250 empleados públicos, que se definen en el apartado 6 de este Acuerdo y la designación de sus delegados sindicales. Todo ello a fin de que la misma surta efectos ante la Administración y los delegados sindicales puedan disfrutar, en la medida en que legalmente proceda, de los derechos y garantías que las leyes les reconocen y en el presente acuerdo se concretan, no originándose créditos horarios de carácter sindical al margen de los mecanismos previstos en este acuerdo. Por el órgano de gestión de personal del Ministerio, Delegación o Subdelegación el Gobierno al que esté adscrito el Centro de Trabajo, se dará traslado de esta información a la Dirección General de la Función Pública, para su conocimiento y efectos.

Los delegados de las Secciones Sindicales constituidas según lo previsto en el párrafo anterior y de acuerdo con los centros de trabajo establecidos en este acuerdo tendrán los derechos previstos en este acuerdo y las garantías contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La designación como delegado sindical que se hará en el modelo 2 del Anexo 6, tendrá una duración mínima de 12 meses. Si no se fijase una duración concreta la designación se entenderá efectuada por el período mínimo citado, entendiéndose prorrogada si no se remitiera comunicación en contrario con 30 días de antelación al comienzo de un nuevo período.

10.2. Créditos horarios:

1. Cesión de créditos horarios y constitución de una bolsa de horas: Los delegados sindicales de los centros trabajo de la Administración General del Estado del mismo sindicato que se designen conforme a lo establecido en el apartado 10.1 de este acuerdo, podrán ceder de forma expresa y en el modelo 3 del Anexo 6, sus créditos horarios con objeto de que sean integrados en una bolsa de horas, con arreglo a las siguientes normas:

a) Cada Organización Sindical comunicará a la Dirección General de la Función Pública, con la suficiente antelación, el nombre de la persona que en cada momento será la responsable ante la AGE de la interlocución en esta materia, que será la única que asuma la representación del sindicato en esta materia.

b) La solicitud de constitución inicial de la bolsa, dirigida a la Dirección General de la Función Pública, se efectuará por el representante autorizado por el sindicato, con una antelación mínima de 30 días al primero del mes en el que pretenda tenga efectividad dicha bolsa. La solicitud se acompañará de la relación certificada en la que constarán necesariamente los siguientes datos: Apellidos, nombre y D.N.I. de los delegados sindicales cedentes, sección sindical, vínculo con la AGE, Grupo de clasificación/Grupo profesional, área funcional, provincia, localidad, unidad administrativa, Organismo y Ministerio al que pertenecen, crédito horario total y crédito horario objeto de cesión.

c) Simultáneamente, el representante autorizado por el sindicato remitirá al Departamento, Agencia, Organismo, Delegación o Subdelegación del Gobierno afectada copia compulsada de las cesiones efectuadas por cada uno de los delegados sindicales que hayan cedido su crédito, procediendo conforme a lo previsto en el apartado 10.2.3 de este acuerdo.

d) Una vez recibidas las cesiones de créditos horarios por la Dirección General de la Función Pública, ésta procederá a la autorización de la bolsa, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos, no pudiéndose utilizar horas de la bolsa mientras no se produzca dicha conformidad. La Dirección General de la Función Pública comunicará la autorización a la central sindical correspondiente.

e) La cesión que podrá efectuar cada delegado sindical en ningún caso será inferior a 15 horas. Una vez formalizado el acto de cesión, esta será irrevocable durante el tiempo de vigencia de la bolsa.

f) La bolsa tendrá una vigencia de 12 meses, desde el 1 de diciembre hasta el 30 de noviembre del año siguiente, y será inalterable en su cuantía durante su vigencia. Por excepción a lo dispuesto anteriormente la bolsa inicial tendrá la duración que medie entre su aprobación hasta el 30 de noviembre del año 2013.

La vigencia de la bolsa se prorrogará anualmente salvo indicación en contrario, en cuyo caso la organización sindical interesada deberá comunicar los cambios que pretenda incluir con una antelación de 30 días a la finalización de la vigencia de la Bolsa, siguiendo el procedimiento señalado en los apartados 10.2.1.b) y 10.2.1.c).

La bolsa será gestionada por la Dirección General de la Función Pública, que podrá delegar las actuaciones que considere oportunas en las Subdirecciones Generales de Personal de los Ministerios correspondientes y en las Delegaciones o Subdelegaciones de Gobierno, según sea el ámbito de cada Centro de Trabajo. En todo caso, corresponderá a la Dirección General de la Función Pública, dictar las instrucciones de desarrollo, modificar los modelos normalizados que figuran como anexos y establecer los que tuviera por conveniente con objeto de lograr una mayor eficacia y coordinación en la gestión de la bolsa.

g) Las Organizaciones Sindicales se comprometen a distribuir los créditos horarios y las dispensas a tiempo total de manera que no se produzcan disfunciones que dificulten el funcionamiento de los Centros y de forma tal que se asegure el mantenimiento representación sindical y de la interlocución con la Administración en cada ámbito.

La asignación de crédito horario se hará de forma exclusiva por los representantes autorizados que cada sindicato firmante o adherido determine, no pudiéndose llevar a cabo por las Secciones Sindicales de ámbito provincial o de centro de trabajo.

h) Las organizaciones sindicales firmantes no podrán, fuera de los cauces establecidos en este acuerdo, nombrar delegados sindicales del artículo 10.3 de la LOLS o asignar crédito horario alguno. Cualquier asignación o atribución de crédito horario de delegados sindicales realizada al margen de lo previsto en el presente acuerdo será nula a todos los efectos.

2. Configuración de la bolsa de horas y número máximo de dispensas: La bolsa se constituirá con la acumulación de las horas sindicales correspondientes a los delegados sindicales de las secciones constituidas, exclusivamente en los centros de trabajo a los que se refiere el apartado 6 de este acuerdo, siempre que estén configuradas en los términos previstos en este acuerdo y en el caso de que dichos delegados las hubieran cedido expresamente.

Cada central sindical podrá acumular, en la citada bolsa como máximo la totalidad de las que le correspondan, pudiendo dar lugar, en su caso, a dispensas totales de asistencia al trabajo.

El número de horas necesario para una dispensa total de asistencia al puesto de trabajo se establece en 150 horas mensuales.

3. Gestión de la bolsa de horas: La gestión de la bolsa, que corresponderá a la Dirección General de la Función Pública, se efectuará con arreglo a las siguientes reglas:

a) Las distintas centrales sindicales remitirán a cada Departamento Ministerial, Agencia, Ente Público u Organismo a los que se refieren las letras a) y b) del apartado 6 de este acuerdo, copia compulsada de las cesiones de crédito efectuadas por los distintos delegados sindicales de dicho ámbito. El Departamento Ministerial, Agencia, Ente Público u Organismo llevará el control de las horas no cedidas y del crédito que se trasvasa a la bolsa horaria y remitirá a la Dirección General de la Función Pública la copia compulsada de las cesiones y relación certificada de ambos créditos (horas no cedidas con expresión del titular que las conserva y número de horas que pasa a integrarse en la bolsa horaria). El control de las horas no cedidas se realizará por el Departamento, Agencia, Ente u Organismo de que se trate.

b) Las distintas centrales sindicales remitirán a cada Delegación o Subdelegación del Gobierno, copia compulsada de las cesiones de crédito efectuadas por los distintos delegados sindicales del ámbito al que se refiere la letra c) del apartado 6 de este acuerdo. La Delegación o Subdelegación del Gobierno llevará el control de las horas no cedidas y del crédito que se trasvasa a la bolsa y remitirá a la Dirección General de la Función Pública la copia compulsada de las cesiones y relación certificada de ambos créditos (horas no cedidas con expresión del titular que las conserva y número de horas que pasa a integrarse en la bolsa horaria). El control de las horas no cedidas se realizará por cada Delegación o Subdelegación del Gobierno, Ente u Organismo de que se trate.

Con el conjunto de las horas integradas en la bolsa, cada Central Sindical podrá solicitar, en el modelo 4 del Anexo 6, a la Dirección General de la Función Pública las dispensas totales individuales de asistencia al trabajo que tenga por conveniente hasta el límite de los créditos integrados en dicha bolsa.

A efectos de la gestión de la bolsa, las sustituciones, revocaciones y dimisiones que se produzcan se comunicarán a la Dirección General de la Función Pública por el correspondiente Sindicato.

El crédito horario del delegado sindical que hubiese sido designado en sustitución de otro que hubiese cedido, en todo en parte, su crédito a la bolsa, se mantendrá en la bolsa por el tiempo que restase de duración de la misma.

4. Procedimiento, requisitos y cancelación: El ámbito, requisitos y procedimiento para conceder las dispensas de asistencia al trabajo resultantes de la bolsa sindical de créditos horarios serán los establecidos en el apartado 11 del presente acuerdo. Igualmente, resultarán de aplicación las previsiones contenidas en el mismo en relación con su cancelación.

A fin de garantizar una eficaz organización de los servicios, las dispensas totales de asistencia al trabajo tendrán una duración mínima de 12 meses y máxima de la vigencia del presente acuerdo.

5. Utilización de los créditos horarios:

a) Los representantes y delegados sindicales preavisarán al responsable de la unidad de la que dependa en su centro de trabajo, con una antelación no inferior a 48 horas, del uso del crédito horario. Este período de preaviso mínimo sólo podrá incumplirse en casos de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá comunicación expresa.

b) Los delegados sindicales y personas designadas por las centrales sindicales que disfruten de crédito horario distinto a la dispensa total se comprometen a utilizar su crédito horario por semanas o días completos, de tal manera que los periodos de ausencia, a que les da derecho su crédito, sean fijos mensualmente, a fin de evitar distorsiones en el funcionamiento de los Servicios, salvo casos excepcionales de urgencia acreditada que, en ningún caso, podrá justificar la utilización de créditos horarios inferiores a tres horas.

c) El ejercicio de funciones sindicales y la utilización del crédito horario por parte de los delegados y representantes sindicales se hará sin perjuicio del cumplimiento de todas las obligaciones que puedan derivarse de su puesto de trabajo, el cumplimiento horario, y la comunicación del disfrute de las vacaciones permisos y licencias.

d) No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados totalmente.

e) Ningún representante o delegado sindical podrá acumular al mismo tiempo en su persona un crédito superior a 150 horas mensuales, siendo incompatible la acumulación de créditos horarios de distinto origen o naturaleza.

f) Por la Administración se procederá a la inscripción y/o anotación en el Registro de Órganos de Representación de Personal de todas las designaciones de delegados y representantes sindicales y las variaciones que puedan producirse, de conformidad con la regulación que se realice en esta materia por el órgano competente.

g) El disfrute de las dispensas de asistencia al trabajo no supondrá alteración alguna en los derechos económicos y administrativos de sus beneficiarios, los cuales, además, no podrán ser trasladados ni sancionados por causa del ejercicio de sus funciones representativas o sindicales.

6. Bolsa de créditos horarios en la Agencia Estatal de Administración Tributaria y Administración de Justicia:

a) En la Agencia Estatal de Administración Tributaria podrá constituirse una bolsa a nivel nacional con los créditos horarios correspondientes a las secciones sindicales que se constituyan en la misma, de conformidad con la definición de centro de trabajo recogida en el apartado 6 del presente acuerdo. Serán de aplicación a dicha bolsa, en su integridad, las previsiones contenidas en los apartados anteriores (10.1 a 10.5), si bien, las funciones atribuidas en los mismos a la Dirección General de la Función Pública serán desarrolladas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria. La Subdirección General de Relaciones Laborales de la AEAT deberá informar y remitir copia de todo lo actuado a la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública, que podrá dictar las instrucciones que tenga por conveniente en relación con la aplicación y gestión de dicha bolsa.

b) En la Administración de Justicia podrá constituirse una bolsa a nivel nacional con los créditos horarios correspondientes a las secciones sindicales que se constituyan en la misma, de conformidad con la definición de centro de trabajo recogida en el apartado 6 del presente acuerdo. Serán de aplicación a dicha bolsa, en su integridad, las previsiones contenidas en los apartados anteriores (10.1 a 10.5), si bien, las funciones atribuidas en los mismos a la Dirección General de la Función Pública serán desarrolladas por el Ministerio de Justicia. La Subdirección General de Recursos Humanos de Administración de Justicia deberá informar y remitir copia de todo lo actuado a la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública, que podrá dictar las instrucciones que tenga por conveniente en relación con la aplicación y gestión de dicha bolsa.

11. *Procedimiento para las dispensas totales de asistencia al trabajo*

1. **Ámbito:** En el ámbito de la Administración General del Estado, establecido en el Anexo 1, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas podrá conceder conforme a lo establecido en este acuerdo permisos sindicales a los empleados públicos de dicho ámbito propuestos por las organizaciones sindicales, al objeto de que realicen sus actividades de negociación, representación y adecuado desarrollo del resto de sus funciones sindicales relacionadas con la Administración General del Estado.

2. **Requisitos:** Los requisitos de los permisos sindicales para la realización de las actividades a que se refiere el apartado anterior serán los siguientes:

a) Los permisos se concederán para la realización de actividades de negociación, representación y adecuado desarrollo del resto de sus funciones sindicales, con el límite máximo que derive de la aplicación de este Acuerdo.

b) Los permisos supondrán la dispensa total de obligación de asistencia al puesto de trabajo, con liberación de la integridad del cumplimiento de la jornada.

c) Los permisos sindicales tendrán la duración máxima de la vigencia del presente Acuerdo y de sus prórrogas, de producirse éstas, y mínima de un año.

d) Quienes disfruten de estos permisos permanecerán en situación de servicio activo y conservarán todos los derechos profesionales que les sean de aplicación, incluidos los de carácter retributivo.

3. Procedimiento: El órgano competente para la tramitación del procedimiento de concesión de permisos sindicales (dispensas totales de asistencia al trabajo) es la Dirección General de la Función Pública.

a) Las solicitudes para la concesión de permisos sindicales se formularán por la Organización sindical en escrito dirigido a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, y presentado ante la Dirección General de la Función Pública, en el que deberán constar los datos personales y administrativos del empleado público, según modelo 1 del Anexo 6.

b) La Dirección General de la Función Pública comprobará que la solicitud cumple con los requisitos generales establecidos y procederá a informar de la misma al órgano competente del Ministerio u organismo donde preste servicios el empleado público cuyo permiso sindical se solicite para que, teniendo en cuenta la previsible incidencia del mismo en el adecuado funcionamiento de los servicios, emita informe sobre la procedencia del permiso. Este informe tendrá carácter preceptivo y no vinculante.

En el supuesto de que el permiso sea informado desfavorablemente deberá emitirse informe motivado y razonado sin que sea suficiente la invocación genérica a las necesidades del servicio como causa de la denegación.

En caso de que la decisión de la Dirección General de la Función Pública fuese desfavorable, comunicará esta circunstancia al sindicato correspondiente, para que efectúe una nueva propuesta a favor de otro empleado público.

No podrá concederse permiso sindical a funcionarios que estén desempeñando puestos de trabajo de niveles de complemento de destino 29 y 30 o de libre designación, así como al personal laboral que desempeñe puestos de directivo.

c) No se podrá reiterar una solicitud con resolución denegatoria hasta que haya transcurrido un plazo de seis meses desde que se emitió, salvo que el departamento de destino del empleado público emita de oficio un nuevo informe favorable antes de transcurrido el referido plazo de seis meses.

d) Los permisos sindicales se concederán mediante resolución expresa de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (Dirección General de la Función Pública) u órgano en quien delegue, que se dictará en el plazo de un mes a contar desde la presentación de la solicitud en la Dirección General de la Función Pública, entendiéndose desestimada en caso de que no hubiera sido contestada en el plazo indicado. Sin perjuicio de que la central sindical interesada inste de la Administración que proceda a contestar expresamente.

e) La Dirección General de la Función Pública comunicará los permisos sindicales concedidos a la Organización Sindical afectada y al órgano competente del Ministerio u organismo correspondiente, que la comunicará al empleado público a cuyo favor se otorgue.

f) La organización sindical y el órgano competente del Ministerio u organismo que corresponda comunicarán a la Dirección General de la Función Pública cualquier variación que se produzca relativa al puesto de trabajo asignado, a la relación de servicios, o a la situación administrativa del empleado público designado.

4. Cancelación: Los permisos sindicales concedidos de acuerdo con lo establecido en el punto anterior serán resueltos por la Administración, cuando se produzca alguna de las siguientes causas:

a) Solicitud de la Organización Sindical proponente, transcurridos, al menos, seis meses a contar desde la fecha de inicio de la vigencia de la dispensa.

- b) Finalización del plazo máximo de duración del permiso sin que se haya instado la prórroga del mismo.
- c) Incumplimiento de la finalidad para la que se concedieron, previa concesión de trámite de alegaciones a fin de que la correspondiente central sindical pueda efectuar las que considere oportunas.
- d) Cambio de puesto de trabajo, relación de servicios, de situación administrativa o de Administración del empleado público designado que dé lugar a modificación de las circunstancias tenidas en cuenta para la concesión del permiso.
- e) Realización de actividades sindicales fuera del ámbito de la Administración General del Estado, excepto las que hayan de desarrollarse dentro de la estructura federal o confederal de la organización sindical a que se pertenezca y así constara en el expediente tramitado.
- f) Realización de actividades que incurran en causa de incompatibilidad de las previstas en la Ley 53/1984, de 4 de enero de 1985, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Los permisos sindicales se cancelarán mediante resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas u órgano en quien delegue.

La Dirección General de la Función Pública comunicará la cancelación del permiso sindical a la OOSS afectada y al órgano competente del Ministerio u organismo que corresponda, que la comunicará al empleado público.

IV. Acuerdos complementarios

12. Vigencia

El Acuerdo de Asignación de Recursos y Racionalización de estructuras de negociación entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la MGNAGE y su duración se extenderá hasta 31 de diciembre de 2015.

El Acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo en el plazo indicado anteriormente, es decir, dentro de los dos meses anteriores al inicio de cada una de las prórrogas.

13. Reestructuraciones administrativas

Corresponderá a la MGNAGE o a la CIVEA, según los casos, adoptar las decisiones que como consecuencia de las reestructuraciones administrativas afecten a las Mesas Delegadas o Subcomisiones Delegadas de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La creación de un nuevo Departamento ministerial implicará la creación automática de una Mesa Delegada/ Subcomisión Delegada cuyo número de miembros se ajustará a la escala que figura en este Acuerdo teniendo en cuenta para su composición los porcentajes atribuidos a cada sindicato en el apartado primero de este Acuerdo.
2. La supresión de un Departamento u Organismo producirá automáticamente la extinción de la Mesa Delegada o Subcomisión Delegada correspondiente. Se extinguirán igualmente los créditos horarios asociados a la Mesa o Subcomisión.
3. La modificación de las estructuras administrativas de un Departamento ministerial que suponga la incorporación, supresión o segregación de Unidades administrativas o de sus Organismos no afectará a la composición de la Mesa Delegada o Subcomisión Delegada salvo la que se pudiera derivar de la ampliación o reducción de sus miembros de acuerdo con la escala citada y el correlativo recálculo de créditos horarios entre los distintos departamentos, en su caso, afectados que deberá ser informado por la MGNAGE o CIVEA.

4. En ningún caso la creación, supresión o modificación de Mesas Delegadas o Subcomisiones, podrán suponer incremento del total de créditos horarios que se refieren en los b), c), d) y e) del apartado 8 de este Acuerdo.

14. *Juntas de Personal, Comités de Empresa y Comités de Seguridad y Salud*

1. Juntas de Personal y Comités de Empresa:

a) Las Juntas de Personal, Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, se constituirán en las unidades electorales a las que se refiere el artículo 12 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

b) En relación con la utilización de los créditos horarios, los representantes de las Juntas de Personal, Delegados de Personal, y miembros de Comité de Empresa, comunicarán a su Jefatura de Personal, con una antelación mínima de 48 horas, su ausencia del puesto de trabajo para el desempeño de sus funciones de representación o, cuando dicho plazo no pueda cumplirse por razones de urgencia, con la antelación suficiente.

Por la Jefatura de Personal correspondiente se establecerán los mecanismos oportunos para el control de la utilización del crédito horario a que tiene derecho cada uno de los Representantes Legales, que en todo caso deberán respetar la comunicación a la Subdirección de Personal del Ministerio donde este adscrito el Servicio.

c) Las centrales sindicales no promoverán elecciones a delegados de personal, Juntas de Personal ni Comités de Empresa, hasta la elección de los nuevos órganos de representación a partir del 1 de marzo de 2015, fecha de vencimiento de los mandatos actuales y a partir de la cual, los nuevos mandatos deberán coincidir exactamente con las unidades electorales establecidas por el citado Real Decreto-ley.

d) La Administración y las centrales sindicales acuerdan que los mandatos que vencieran antes de la fecha indicada, se prorrogarán el tiempo necesario hasta la celebración de elecciones conforme a la nueva configuración de las unidades electorales que ha venido a establecer el Real Decreto-ley 20/2012

2. Comités de seguridad y salud y delegados de prevención: Como consecuencia de lo establecido en este Acuerdo, a partir de su entrada en vigor, no se constituirá ningún nuevo Comité de Seguridad y Salud que no se ajuste a los criterios establecidos en el mismo, subsistiendo los actualmente constituidos hasta que se produzca la renovación de las Juntas de Personal y los Comités de Empresa, según se señala en el punto 1 anterior.

El número de delegados de prevención deberá adaptarse, en los términos previstos en el punto 7.1 del presente acuerdo, a partir de la aprobación del mismo por la Mesa General de Negociación y previa concurrencia de los requisitos necesarios para ello.

15. *Racionalización del gasto y asistencia a reuniones*

Cuando en el desarrollo de las funciones sindicales, de negociación, participación y representación, los representantes sindicales deban percibir dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la Administración, ésta y las centrales sindicales atenderán, en todo caso, a criterios de racionalidad, contención del gasto y adecuada organización de estas funciones de forma tal que se generen en el menor número y cuantía posible. La Administración podrá dictar instrucciones y orientaciones sobre indemnizaciones por razón del servicio en esta materia, a fin de racionalizar su financiación, evitar duplicidades y gastos innecesarios.

16. *Disposiciones adicionales y acuerdos de aplicación transitoria*

1. En el ámbito de la negociación del personal docente no universitario constituido en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, se respeta hasta el 31 de agosto de 2013, en lo que se refiere las dispensas totales de asistencia al trabajo, el número establecido en Pacto de 21 de junio de 2012. Dichas dispensas, que se ratifican mediante el presente

acuerdo, se establecen e virtud del mismo con efectos de 1 de octubre de 2012 y con vigencia limitada hasta la fecha indicada de 31 de agosto de 2013.

A partir del 31 de agosto de 2013, el número de dispensas totales de asistencia al trabajo se establece, para dicho ámbito, en 13. La distribución entre las centrales sindicales que deban estar presentes en dicho ámbito se realizará con efectos del día 1 de septiembre de 2013.

2. En el ámbito de la negociación del personal de la Administración de Justicia, el número de dispensas totales de asistencia al trabajo se establece, a partir de la aprobación del presente Acuerdo en Mesa General de Negociación, en 12. La distribución entre las centrales sindicales que deban estar presentes en dicho ámbito se realizará con efectos, no más tarde, del día 31 de diciembre de 2012.

3. Distribución: La distribución del citado número de dispensas entre las organizaciones sindicales presentes en los ámbitos de negociación referidos en los anteriores puntos 1 y 2, se realizará, por cada uno de ellos teniendo en cuenta el criterio de la representatividad alcanzada por dichas organizaciones en el ámbito del que se trate. El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado a la Dirección General de la Función Pública y ratificado en Mesa General.

4. Secciones sindicales: Las secciones sindicales constituidas en los centros de trabajo existentes en la fecha de la aprobación del presente Acuerdo por la MGNAGE, dejarán de tener validez a los efectos previstos en el artículo 10.3 de la LOLS, en virtud de lo establecido en los Apartados 6 y 10 de este Acuerdo, en el momento en el que se constituyan las nuevas y, en todo caso, antes del 30 de noviembre.

17. *Naturaleza del acuerdo*

El artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio confiere exclusivamente a las Mesas Generales de Negociación la posibilidad de establecer nuevos acuerdos en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de los representantes sindicales.

Por tanto, una vez aprobado en Mesa General, el presente Acuerdo de Asignación de Recursos y Racionalización de estructuras de negociación, en concordancia con lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación directa tanto para el personal funcionario y estatutario como para el laboral en las materias que en el mismo se regulan.

Por ello, las condiciones pactadas que se refieran al Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la AGE, así como a los convenios colectivos del personal laboral del «Boletín Oficial del Estado», del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, serán incorporadas al texto articulado de los mismos.

18. *Comisión de Seguimiento.*

Se constituye una comisión paritaria de seguimiento de las garantías establecidas en este Acuerdo, que estará compuesta por 2 miembros de cada una de las Centrales Sindicales presentes en las Mesas Generales de Negociación de la Administración General del Estado, que lo hubieran suscrito, y por un número de representantes de la Administración igual al del total de las Centrales Sindicales que se reunirá siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las representaciones. Los acuerdos de la comisión requerirán la mayoría de cada una de las partes. La mayoría social se determinará en proporción a la representatividad alcanzada en este ámbito por cada organización sindical. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y control de los contenidos de este Acuerdo.
- b) Seguimiento y evaluación del mismo en los ámbitos correspondientes a la Administración General del Estado, incluida la Agencia Estatal de Administración Tributaria y la Administración de Justicia.

c) La interpretación que pueda derivarse de su clausulado y la aplicación de sus disposiciones a las circunstancias sobrevenidas no previstas.

d) Las propuestas de adaptación del presente Acuerdo y de sus anexos a los cambios normativos que se puedan producir o a las variaciones que puedan producirse en relación con la estructura y ámbito de los distintos Departamentos.

e) Asimismo, serán funciones de la Comisión de Seguimiento todas aquellas que en tal sentido decidan las partes y aquellas a las que de manera expresa se remita el presente Acuerdo.

19. Resolución de conflictos

Las organizaciones sindicales firmantes o adheridas al presente acuerdo, se comprometen a resolver sus controversias a través de los mecanismos y mesas de negociación previstos en el EBEP, desistiendo expresamente de cuantas acciones judiciales hubieran emprendido en relación con la interpretación o aplicación de los artículos 10 y 12 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, comprometiéndose, además, a no plantear ninguna nueva en relación con las materias reguladas en el presente acuerdo, sin haber agotado previamente los mecanismos previstos en el citado Estatuto, y haber sometido previamente sus controversias a la comisión de seguimiento creada en el párrafo anterior y, en defecto de acuerdo en la misma, a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado en la que esté presente la central sindical o si no estuviera en ninguna de ellas, en la prevista en el artículo 36.3 del EBEP.

20. Cláusula final

Las condiciones del presente Acuerdo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Las condiciones previstas en este Acuerdo serán de aplicación a los firmantes del mismo o a las organizaciones sindicales que se hubieran adherido de forma expresa.

El presente Acuerdo será elevado a la MGNAGE prevista en el artículo 36.3 del Estatuto Básico del Empleado Público para su aprobación en el plazo máximo de un mes desde la firma del mismo.

En el supuesto de que los órganos judiciales competentes declararan la nulidad total o simplemente parcial del presente Acuerdo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad. Transcurrido dicho plazo sin haber alcanzado un nuevo acuerdo, cuantas disposiciones, dispensas de asistencia al trabajo o créditos horarios hubieran sido reconocidos en el mismo perderán su vigencia dejando de tener validez.

Por la Administración: La Directora General de la Función Pública, Carmen Sánchez-Cortés Martín.

Por las organizaciones sindicales:

FSC-CC.OO.: El Secretario de Acción Sindical y Negociación Colectiva, Juan Carlos Rodríguez de la Coba.

FSP-UGT: El Secretario General, Julio Lacuerda Castelló.

CSI-F: El Vicepresidente Nacional, José Fernández Vidal.

CIG: El Secretario Nacional Sector AGE, Jaime Rey Vázquez.

FEP-USO: El Coordinador General del Sector AGE, José Naharro Serrano.

ANEXOS

ANEXO 1

Ministerios y Organismos incluidos en el ámbito de aplicación de la MGNAGE

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE.

AGENCIA ESTATAL DE METEOROLOGÍA.
AGENCIA PARA EL ACEITE DE OLIVA.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADIANA.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JUCAR.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL SEGURA.
CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO.
ENTIDAD ESTATAL DE SEGUROS AGRARIOS.
FONDO ESPAÑOL DE GARANTIA AGRARIA.
MANCOMUNIDAD DE LOS CANALES DEL TAIBILLA.
PARQUES NACIONALES.

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN.

AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO.

MINISTERIO DE DEFENSA.

CANAL DE EXPERIENCIAS HIDRODINÁMICAS DE EL PARDO.
CRÍA CABALLAR DE LAS FUERZAS ARMADAS.
INSTITUTO DE VIVIENDA, INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA DEFENSA.
INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL ESTEBAN TERRADAS.
INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS.
SERVICIO MILITAR DE CONSTRUCCIONES.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD.

CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS.
COMISIÓN NACIONAL DE LA COMPETENCIA.
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS.
INSTITUTO DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE CUENTAS.
INSTITUTO DE SALUD CARLOS III.
INSTITUTO ESPAÑOL DE OCEANOGRAFÍA.
INSTITUTO GEOLÓGICO Y MINERO DE ESPAÑA.
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA.
INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACION Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.

AGENCIA ESTATAL ANTIDOPAJE.
BIBLIOTECA NACIONAL DE ESPAÑA.
CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES.
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS DE CULTURA.
INSTITUTO DE LA CINEMATOGRAFÍA Y ARTES AUDIOVISUALES.
INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA.
MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA.
PROGRAMAS EDUCATIVOS EUROPEOS.
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.
GERENCIA DE INFORMÁTICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA.
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL.
TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

MINISTERIO DE FOMENTO.

AGENCIA ESTATAL DE SEGURIDAD AÉREA.
CENTRO DE ESTUDIOS Y EXPERIMENTACION DE OBRAS PUBLICAS.
CENTRO NACIONAL DE INFORMACION GEOGRÁFICA.
COMISIÓN NACIONAL DEL SECTOR POSTAL.

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

AGENCIA ESTATAL DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS.
AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.
COMISIONADO PARA EL MERCADO DE TABACOS.
INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES.
INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
MUTUALIDAD GENERAL DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO.
PARQUE MOVIL DEL ESTADO.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO.

CENTRO ESPAÑOL DE METROLOGIA.
CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR.
INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA.
INSTITUTO PARA LA REESTRUCTURACIÓN DE LA MINERÍA DEL CARBÓN Y DESARROLLO ALTERNATIVO DE LAS COMARCAS MINERAS.
OFICINA ESPAÑOLA DE PATENTES Y MARCAS.

MINISTERIO DE INTERIOR.

GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE LA SEGURIDAD DEL ESTADO.
JEFATURA CENTRAL DE TRÁFICO.
TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

MINISTERIO DE JUSTICIA.

AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS.
CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS.
MUTUALIDAD GENERAL JUDICIAL.

MINISTERIO DE PRESIDENCIA.

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO.
CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES.
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS.
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO NACIONAL.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.

AGENCIA ESPAÑOLA DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS SANITARIOS.
AGENCIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN.
CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA.
INSTITUTO DE LA JUVENTUD.
INSTITUTO DE LA MUJER.
INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES.
INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA.
INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMO.
ORGANIZACIÓN NACIONAL DE TRASPLANTES.
REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD.

ANEXO 2.1

Composición mesas generales y dispensas totales

Mesa general de negociación AA.PP. (Art. 36.1 EBEP)

Sindicato	Porcentaje	Composición	Dispensas totales
CCOO	37,23%	5	11
UGT	36,18%	5	10
CSI-CSIF	20,44%	3	7
CIG	2,54%	1	1
ELA	3,61%	1	1
	100,00%	15	30

Mesa general de negociación AGE (Art. 36.3 EBEP)

Sindicato	Porcentaje	Composición	Dispensas totales
CC.OO	36,61%	5	16
UGT	31,82%	4	14
CSI-F	28,38%	4	13
CIG	2,18%	1	1
ELA	1,01%	1	1
	100,00%	15	45

Mesa general de negociación AGE (Art. 34.1 EBEP)

Sindicato	Porcentaje	Composición	Dispensas totales
CC.OO	26,96%	3	11
UGT	21,51%	3	10
CSI-F	28,85%	4	13
USO	20,48%	3	9
CIG	1,67%	1	1
ELA	0,52%	1	1
	100,00%	15	45

ANEXO 2.2

Mesas delegadas. Composición y número de créditos horarios (40 Horas) del apartado 8.b.1 Acuerdo

Ministerio/organismo	N.º miembros	CC.OO.	UGT	CSI-F	CIG	ELA	USO	GESTHA
AGRICULTURA ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE	13	4	4	3	1	1		
ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN	9	3	3	3				
DEFENSA	15	5	4	4	1	1		
ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD	13	4	4	3	1	1		
EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE	13	5	4	3		1		
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	13	4	4	3	1	1		
FOMENTO	13	4	4	3	1	1		
HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	13	4	4	3	1	1		
INDUSTRIA ENERGÍA Y TURISMO	9	3	2	2	1	1		
INTERIOR	13	4	4	3	1	1		
JUSTICIA	7	2	2	1	1	1		
PRESIDENCIA	7	3	2	2				
SANIDAD SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	9	3	3	2	1			
AEAT	15	3	2	2	1	1	3	3
CSIC	13	4	4	3	1	1		
INGESA (ESTATUTARIOS)	7	3	2	2				
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	13	4	4	3	1	1		
JEFATURA CENTRAL DE TRAFICO	11	3	3	3	1	1		
SEGURIDAD SOCIAL	15	5	4	4	1	1		
SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO (SPEE)	13	4	4	3	1	1		
Total	234	74	67	55	16	16	3	3

ANEXO 2.3

Mesas delegadas. Número de créditos horarios mes (40 horas) del apartado 8.b.2 del Acuerdo

Ministerio	Nº créditos horarios	CC.OO.	UGT	CSI-F	CIG	ELA	USO	GESTHA	CGT	FEDECA	UCESHA
AGRICULTURA ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE	11	3	3	2			1		1	1	
ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN	3	1	1	1							
DEFENSA	25	7	6	5	1		4		1	1	
ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD	11	3	3	2			1		1	1	
EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE	6	2	2	1			1				
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	9	2	2	2			1		1	1	
FOMENTO	7	2	2	2			1				
HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	21	6	5	4			3	1	1	1	
INDUSTRIA ENERGÍA Y TURISMO	3	1	1	1							
INTERIOR	8	2	2	2			1		1		
JUSTICIA	2	1	1								
PRESIDENCIA	2	1	1								
SANIDAD SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	3	1	1	1							
AEAT	28	5	4	4	1		6	5	1	1	1
CSIC	12	3	3	2			2		1	1	
INGESA (ESTATUTARIOS)	2	1	1								
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	23	6	6	5	1		3		1	1	
JEFATURA CENTRAL DE TRAFICO	5	2	1	1			1				
SEGURIDAD SOCIAL	29	8	7	6	1		4		2	1	
SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO (SPEE)	9	2	2	2			1		1	1	
Total	219	59	54	43	4		30	6	12	10	1

ANEXO 3.1

CIVEA. Composición y dispensas totales

Sindicato	%	Composición	Dispensas totales
CC.OO.	39,39%	5	5
UGT	36,60%	5	5
CSI-F	20,08%	3	3
CIG	2,44%	1	1
ELA	1,49%	1	1
	100,00%	15	15

ANEXO 3.2

Subcomisiones delegadas CIVEA. Composición y número de créditos horarios mes (40 horas)

	Nº miembros y créditos Hor.	Distribución Composición y Créditos Horarios				
		CC.OO.	UGT	CSI-F	CIG	ELA
AGRICULTURA ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE	11	4	3	2	1	1
ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN	5	2	2	1		
DEFENSA	13	4	4	3	1	1
ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD	11	4	3	2	1	1
EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTE	9	4	3	2		
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	7	2	2	1	1	1

	Nº miembros y créditos Hor.	Distribución Composición y Créditos Horarios				
		CC.OO.	UGT	CSI-F	CIG	ELA
FOMENTO	9	3	2	2	1	1
HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	9	3	2	2	1	1
INDUSTRIA ENERGÍA Y TURISMO	5	2	1	1		1
INTERIOR	7	2	2	1	1	1
JUSTICIA	5	2	2	1		
PRESIDENCIA	5	2	2	1		
SANIDAD SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	5	2	2	1		
ADM INISTRACION DE JUSTICIA	5	2	2	1		
CIEMAT	5	2	2	1		
CSIC	13	4	4	3	1	1
CSN	5	2	2	1		
SEGURIDAD SOCIAL	11	4	3	2	1	1
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	7	2	2	1	1	1
Total	147	52	45	29	10	11

ANEXO 4

Comisiones paritarias convenios AEAT, Patrimonio Nacional y BOE. Composición

	Nº miembros y créditos hor.	Distribución composición y créditos horarios					
		CC.OO.	UGT	CSI-F	USO	CGT	Otros
AEAT	9	3	2	2	2		
PATRIMONIO	4			2	2		
BOE	5	1	1	1		1	1
Total	18	4	3	5	4	1	1

ANEXO 5

Dispensas por participación institucional

Sindicato	Porcentaje	Dispensas totales
CC.OO	31,91%	19
UGT	27,73%	16
CSI-F	24,73%	14
USO	15,63%	9
	100,00%	58

ANEXO 6

Modelo 1. Solicitud de permiso para la realización de funciones sindicales

Ap. A: DATOS PERSONALES

Primer Apellido: Nombre:	Segundo Apellido: DNI (con letra):	Sexo:
-----------------------------	---------------------------------------	-------

Ap. B: DATOS ADMINISTRATIVOS

Vinculo con Administración (1): Grupo Clasificación (F) / Grupo Profesional (L): Puesto de Trabajo: Unidad Administrativa: Localidad: Organismo: Ministerio (4):	Tipo Administración (2): Área Funcional (3): Nivel Comp. Destino.: Provincia:
--	--

Ap. C.- DATOS DEL PERMISO

Sindicato: Duración Permiso (6): Fecha Inicio Permiso (6):	Tipo Permiso (5): Fecha Fin Permiso:
--	---

Se propone (7) a la persona cuyos datos figuran en el Ap. A de este documento para la concesión del permiso para la realización de funciones sindicales cuyo detalle figura en el Ap. C.

En, adede 20

Por la Organización Sindical _____

Fdo.:

- (1) Funcionario, Laboral o Estatutario
- (2) Estado, CC.AA., Local
- (3) Dependiendo del vínculo con la Administración (funcionario o laboral). El Área funcional solo se pondrá en personal laboral.
- (4) En caso de empleado de CC.AA: consignar Consejería o similar; en caso de Empleado de Administración Local: consignar Ayuntamiento, Diputación, etc,
- (5) Especificar: Mesa General AA.PP; Mesa General (Art.(36.3 EBEP); Mesa General (Art.34.1 EBEP); CIVEA; Participación Institucional
- (6) En meses, mínimo de 12 meses. Si no se consignase duración, se entenderá durante la vigencia del pacto, actualmente hasta 31 de diciembre de 2015. La fecha de inicio no vinculará a la Administración.
- (7) El permiso quedará condicionada a la verificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el ACUERDO de _____ empezando a surtir efectos a partir de la notificación del mismo a los interesados.

Modelo 2. Designación de delegado sindical (Art. 10.3 L.O.L.S.)

Ap. A: DATOS PERSONALES.

Primer Apellido: Nombre:	Segundo Apellido: DNI (con letra):	Sexo:
-----------------------------	---------------------------------------	-------

Ap. B: DATOS ADMINISTRATIVOS

Vinculo con Administración (1):	Área Funcional (2):
Grupo Clasificación/ Grupo Profesional (2):	Nivel C.D.:
Puesto de Trabajo:	Provincia:
Unidad Administrativa:	
Localidad:	
Organismo:	
Ministerio:	

Ap. C: DATOS DE LA DESIGNACIÓN

Sindicato:		
Delegado de la Sección Sindical (3):		
Crédito Horario Mensual (4):		
Duración (5):	Fecha Inicio:	Fecha Fin:

Se designa (6) a la persona cuyos datos figuran en el Ap. A de este documento como delegado sindical del art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), durante el tiempo y con el crédito horario que figura en el Ap.C.

En, adede 2012

Por la Organización Sindical _____

Fdo:

- (1) Funcionario, Laboral o Estatutario
- (2) Dependiendo del vínculo con la Administración (funcionario o laboral). El Área funcional solo se pondrá en personal laboral.
- (3) Identificar el **centro de trabajo** a que se refiere el Apartado 6 del ACUERDO de _____
- (4) El crédito asignado no podrá ser superior al establecido en el EBEP o Estatuto de los Trabajadores para miembros de Junta de Personal o Comité de Empresa
- (5) La duración mínima será de 12 meses. Si no se consignase duración se entenderá que es de un año prorrogable por anualidades sucesivas.
- (6) La designación queda condicionada a la verificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el ACUERDO de _____ y, en su caso, la LOLS

Modelo 3. Cesión de crédito horario a la bolsa de horas sindicales

Ap. A: DATOS PERSONALES

Primer Apellido: Nombre:	Segundo Apellido: DNI (con letra):	Sexo:
-----------------------------	---------------------------------------	-------

Ap. B: DATOS ADMINISTRATIVOS

Vínculo con Administración (1):	Área Funcional (2):
Grupo Clasificación/ Grupo Profesional (2):	Nivel C.D.:
Puesto de Trabajo:	Provincia:
Unidad Administrativa:	
Localidad:	
Organismo:	
Ministerio:	

Ap. C: DATOS DE LA CESIÓN

Sindicato:	
Delegado de la Sección Sindical (3):	
Crédito Horario Mensual (4):	
Crédito Cedido a la Bolsa (nº horas):	Crédito No Cedido a la Bolsa (nº horas):

La persona que suscribe cuyos datos figuran el Ap. A de este documento, en su condición de delegado sindical, cede con carácter irrevocable a la bolsa de horas del sindicato _____, por el tiempo de vigencia de la bolsa y de sus eventuales renovaciones, el crédito horario que figura en el Ap. C que en su condición de delegado sindical le atribuye el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad sindical.

Y para que así conste firmo el presente documento, en _____, a _____de _____de 2012

Fdo: I

- (1) Funcionario, Laboral o Estatutario
- (2) Dependiendo del vínculo con la Administración (funcionario o laboral). El Área funcional solo se pondrá en personal laboral.
- (3) Identificar el **centro de trabajo** a que se refiere el Apartado 6 del Acuerdo de _____
- (4) Consignar el crédito que le corresponda, que no podrá ser superior al establecido en el EBEP o Estatuto de los Trabajadores para miembros de Junta de Personal o Comité de Empresa

Modelo 4. Dispensa con cargo a la bolsa de horas sindicales

Ap. A: DATOS PERSONALES

Primer Apellido: Nombre:	Segundo Apellido: DNI (con letra):	Sexo:
-----------------------------	---------------------------------------	-------

Ap. B: DATOS ADMINISTRATIVOS

Vínculo con Administración (1):	Área Funcional (2):
Grupo Clasificación/ Grupo Profesional (2):	Nivel C.D.:
Puesto de Trabajo:	Provincia:
Unidad Administrativa:	
Localidad:	
Organismo:	
Ministerio:	

Ap. C: DATOS DE LA DISPENSA

Sindicato:	Duración (4):
Crédito Horario Mensual asignado (3):	Fecha Fin Dispensa (4):
Fecha Inicio Dispensa (4):	

Se propone la designación (5) de la persona cuyos datos figuran el Ap. A de este documento, como beneficiario de la dispensa con el número de horas mensuales y durante el tiempo que figura en el Ap. C, detrayéndose el crédito horario asignado del saldo de la bolsa de horas del sindicato _____

En, adede 20

Por la Organización Sindical _____

Fdo.:

- (1) Funcionario, Laboral o Estatutario
- (2) Dependiendo del vínculo con la Administración (funcionario o laboral). El Área funcional solo se pondrá en personal laboral.
- (3) Identificar el **centro de trabajo** a que se refiere el Apartado 6 del ACUERDO de _____
- (4) La duración mínima será de 12 meses. Si no se consignase duración, se entenderá que es de un año prorrogable durante la vigencia de la Bolsa.
- (5) La dispensa quedará condicionada a la verificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en el ACUERDO de _____ empezando a surtir efectos a partir de la notificación de la misma a los interesados.

ANEXO 3

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

18065 *Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.*

Visto el texto del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de Convenio n.º 9012022), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2009, de una parte, por los designados por la Administración del Estado, en representación de la misma, y de otra, por las Centrales sindicales CC.OO., UGT, CSI-CSIF, CIG y ELA, en representación del colectivo laboral afectado al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento a lo previsto en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, en la ejecución de dicho Convenio colectivo.

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

Madrid, 3 de noviembre de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

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

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

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

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

2.º Personal incluido en el ámbito de aplicación de los Convenios del Boletín Oficial del Estado, Agencia Estatal de Administración Tributaria, Consejo de Administración del

Patrimonio Nacional, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Buque Cornide Saavedra, Buque García del Cid, Buque Esperanza del Mar, Buque Juan de la Cosa, Instituto Astrofísico de Canarias, el personal local que presta servicios a las Fuerzas de los Estados Unidos, y el de los Institutos de Gestión Sanitaria (INGESA) y Social de la Marina, respecto del personal de los mismos que presta servicios en sus Instituciones Sanitarias.

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

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

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

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

Artículo 2. *Vigencia y denuncia del Convenio.*

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 diciembre del 2009.

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

3. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo en el plazo indicado anteriormente.

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

5. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes se comprometen a iniciar en el plazo de un mes desde la notificación la nueva negociación de dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

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

CAPÍTULO II

Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio

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

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

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

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

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

vigente, y tendrán derecho desde su designación a la dispensa total de asistencia al trabajo sin merma de sus derechos económicos y condiciones de trabajo.

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

3. Serán funciones de la CIVEA las siguientes:

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

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

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

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

i) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente.

j) Aprobar la incorporación o exclusión del personal de la Administración General del Estado y de los organismos y Entes Públicos dependientes o vinculados a la misma del ámbito de aplicación de este Convenio.

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

l) Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la Administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo.

m) Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y especialidades, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse.

n) Emitir informe sobre las propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puestos de trabajo que signifiquen aumento del gasto, así como recibir información semestral de los cambios propuestos por las respectivas Subcomisiones Delegadas cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto.

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

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

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

Finalidad, composición, sede, reconocimiento y aceptación, funcionamiento, régimen de sus sesiones ordinarias y extraordinarias, formas de validación de los acuerdos y plazos

para su adopción, mecanismos para solventar las discrepancias que surjan en su seno, relación de medios técnicos y materiales a utilizar por los representantes sindicales y facultades de éstos.

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

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

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

b) Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

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

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

Artículo 4. *Comisiones y Subcomisiones de la CIVEA.*

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

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

a) Estudio de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, con la finalidad de su aplicación al sistema de clasificación profesional de este Convenio, fundamentalmente en lo que se refiere a la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional o de vías no formales de formación para aquellos trabajadores que ocupen puestos que no tengan asignada especialidad.

b) Análisis de las modificaciones que precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y especialidades.

c) Estudio, propuesta y modificaciones de las actividades principales que serán sometidas a la CIVEA para su aprobación.

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

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

Artículo 5. *Comisión para la Igualdad.*

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

La Comisión podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.

Los trabajadores acogidos a este Convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

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

Artículo 6. *Subcomisiones Delegadas de la CIVEA.*

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

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

a) De carácter general:

Aplicar y hacer cumplir los acuerdos de la CIVEA.

b) En materia de formación:

Recibir información y consultas sobre los criterios generales de formación, la planificación, el calendario y los requisitos de los aspirantes.

c) En materia de calendario laboral:

Recibir comunicación y ser consultada sobre la distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo.

d) En materia de movilidad:

Recibir comunicación previa en lo relativo a movilidad funcional y geográfica.

e) En materia de ropa de trabajo y uniformidad:

La determinación concreta de la ropa de trabajo y/o uniformidad se negociará en el seno de las Subcomisiones Delegadas.

La Administración facilitará a los trabajadores, cuando fuere necesario, la ropa de trabajo y/o la uniformidad. Los trabajadores estarán obligados a utilizarla.

f) En materia de Relación de Puestos de Trabajo:

Recibir, previo trámite ante los órganos competentes para su aprobación, información de la modificación de las relaciones de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

a) Los miembros de la CIVEA tendrán derecho a la dispensa total de asistencia al trabajo en los términos y con las condiciones establecidas en el artículo 3.2. Así mismo, las Centrales Sindicales tendrán un número igual de representantes sindicales con que cuentan en la CIVEA que tendrán derecho a la dispensa total de asistencia al trabajo.

b) Los miembros de las Subcomisiones Delegadas tendrán derecho al crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con el número de dotaciones de personal laboral incluido en las relaciones de puestos de trabajo adscritas a la correspondiente Subcomisión.

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

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

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

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

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

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

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

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

- d) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 9. *Relaciones de puestos de trabajo.*

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

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

2. Procedimiento de elaboración y modificación.—Las propuestas de relaciones de puestos de trabajo y de las modificaciones a las mismas serán elaboradas por los órganos competentes que las presentarán a la correspondiente Subcomisión Delegada para que en el plazo de diez días hábiles formule las observaciones que estime pertinentes. Transcurrido el plazo anterior, se remitirá si procede, a la CIVEA para su informe según lo previsto en el artículo 3.3.n)

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

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

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

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

Artículo 10. *Certificados de servicios.*

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

Artículo 11. *Documento de identificación.*

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

Artículo 12. *Reestructuraciones administrativas.*

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

condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.

Artículo 13. *Planes de ordenación de recursos humanos.*

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 14. *Sistema de clasificación.*

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías, y/o especialidades, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

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

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

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en las relaciones de puestos de trabajo según lo establecido en el párrafo segundo del punto 1 del artículo 9 y conforme a las reglas de movilidad previstas en el capítulo V del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

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

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

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

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

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

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

Artículo 16. *Grupos profesionales.*

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

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

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

Grupo profesional 2:

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

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

Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

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

Grupo profesional 4:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

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

Grupo profesional 5:

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

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

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

Artículo 17. *Áreas funcionales.*

1. La adscripción de los trabajadores en los distintos grupos profesionales se hará a través de las áreas funcionales.
2. Las áreas funcionales que se establecen son las siguientes:
 1. Gestión y servicios comunes.
 2. Técnica y profesional.
 3. Actividades específicas.

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

Artículo 18. *Especialidades.*

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

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

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

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

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

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

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

1. Mediante la promoción a la categoría y especialidad por el procedimiento previsto en el Convenio Único.

2. Mediante la acreditación de estar en posesión del correspondiente título de formación profesional, o título homologado conforme a la legislación vigente, y que tal especialidad exista dentro de la propia categoría profesional.

3. Mediante la superación de los procesos formativos convocados por la Administración para la adquisición de una especialidad de las contempladas en el anexo IV en aquellos casos en que tal especialidad no se corresponda con una titulación de la formación profesional. La configuración de los cursos tendrá carácter homogéneo, dentro de cada especialidad, para todo el ámbito del Convenio Único y serán homologados por el Ministerio de Administraciones Públicas. De los contenidos, duración y demás características de los cursos se dará cuenta a la CIVEA.

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 20. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

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

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

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

Cuando se trate de modificaciones de carácter colectivo, la Administración abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales. Finalizada la negociación o período de consultas la decisión de modificación se notificará a los trabajadores afectados y a la Subcomisión Delegada con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

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

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

- 1.º Comunicación motivada a la Subcomisión Delegada.
- 2.º Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados, entre los que se deberá estimar la voluntariedad del trabajador.
- 3.º Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

3. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

4. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado mediante movilidad funcional por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo

de tres años, se procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el Capítulo VI.

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

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

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

1. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa y para una mejor prestación de los servicios públicos la Administración podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

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

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

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

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

Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, la Administración procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el capítulo VI del Convenio.

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

2. La Administración deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores y a la Subcomisión Delegada.

Artículo 23. *Otros supuestos de movilidad.*

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

Artículo 24. *Movilidad sin cambio de funciones.*

La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como la unidad productiva con organización específica, dentro del ámbito de la misma localidad o municipio, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días.

En los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad reconocida conforme a lo dispuesto en el artículo 73 de este Convenio. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

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

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

Artículo 26. *Traslado obligatorio.*

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

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

Cuando se trate de traslados colectivos irá precedido del período de consultas con los representantes de los trabajadores que se establece en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizada la negociación o período de consultas la decisión de traslado será comunicada a los trabajadores afectados y a la Subcomisión Delegada con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

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

- a) El abono de los gastos de viaje de él y de su familia.
- b) Una indemnización de tres días de dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.
- c) El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.
- d) Una cantidad a tanto alzado de 10.942,73 euros, incrementada en un 20 % por el cónyuge o conviviente acreditado y por cada hijo, siempre que dependan del trabajador.

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

De 20 a 35 kilómetros: 1.641,40 euros.

Más de 35 kilómetros: 2.553,28 euros.

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

Artículo 27. *Movilidad geográfica temporal.*

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

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

3. Al trabajador desplazado, además de sus retribuciones, se le abonarán los gastos de viajes y dietas, según lo establecido por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y artículo 76 del presente Convenio.

CAPÍTULO VI

Sistema de provisión de vacantes y promoción

Artículo 28. *Principios generales.*

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

Grupo 1: Título de Doctor, Licenciado y equivalente.

Grupo 2: Título de Diplomado y equivalente.

Grupo 3: Título de Bachiller, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Técnico Superior y equivalente.

Grupo 4: Formación Profesional de Técnico, Educación Secundaria Obligatoria y equivalentes.

Grupo 5: Certificado de Escolaridad y equivalente.

2. Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos, que podrán desarrollarse de manera sucesiva o simultánea:

Reingreso.

Traslado.

Promoción profesional.

Ingreso libre.

Otras formas de movilidad previstas en el presente Convenio.

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

Las vacantes a cubrir se ofertarán en primer lugar y por una sola vez a los trabajadores afectados por la aplicación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos siempre que el citado Plan lo prevea y de acuerdo con lo previsto en el mismo.

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

En el caso de que el término de dicho plazo se produzca dentro del mismo mes en que se efectuó el cese, las citadas retribuciones se harán efectivas por la Dependencia que diligencie dicho cese y, por mensualidad completa y de acuerdo con la situación y derechos del trabajador referidos al primer día hábil del mes en que se produce el cese. Si, por el contrario, dicho término recayera en mes distinto al del cese, las retribuciones del primer mes se harán efectivas de la forma indicada, y las del segundo se abonarán por la Dependencia correspondiente al puesto de trabajo al que accede, asimismo por mensualidad completa y en la cuantía correspondiente al puesto al que se ha incorporado.

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

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

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

Traslados:

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

Promoción:

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

Convocatoria libre:

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

Artículo 29. *Traslados.*

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

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

2. En estos concursos podrán participar los trabajadores fijos contratados a tiempo parcial, así como los trabajadores fijos-discontinuos, que hayan prestado servicios como tales durante tres años como mínimo en el ámbito de este Convenio, que tendrán derecho a ocupar las vacantes a tiempo completo de necesaria cobertura del mismo grupo profesional, área funcional y, en su caso, especialidad o titulación, que no sean adjudicadas al personal fijo a tiempo completo. La adjudicación de las nuevas plazas implicará la novación modificativa de los contratos de trabajo que se convertirán en contratos a tiempo completo.

3. Méritos baremables: Los baremos para la adjudicación de los puestos de trabajo serán fijados en la respectiva convocatoria, no pudiendo superar los méritos profesionales

el 60 %, los méritos académicos relacionados con el puesto a cubrir el 30 %, la antigüedad en la Administración General del Estado el 30 %. El trabajador que hubiese sido afectado por un traslado obligatorio, tendrá como mínimo un 50 % de la puntuación total que se establezca en las bases de la convocatoria para la suma de los méritos académicos, profesionales y de antigüedad, salvo que en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos correspondiente se disponga otra cosa. Este porcentaje se adicionará, por una sola vez, a la suma de los puntos obtenidos en la valoración de los méritos antes citados. En caso de empate en las puntuaciones obtenidas, la convocatoria dispondrá su resolución, para la que podrán contemplarse circunstancias personales y familiares.

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

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

a) El destino previo del cónyuge o pareja de hecho acreditada que tenga la condición de empleado público de carácter fijo de cualquier Administración, obtenido mediante convocatoria pública, en el municipio donde radique el puesto o puestos de trabajo solicitados, siempre que se acceda desde municipio distinto.

b) El cuidado de hijos, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, hasta que el hijo cumpla doce años, siempre que se acredite por los interesados fehacientemente que el puesto que se solicita permite una mejor atención del menor.

c) El cuidado de un familiar, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad siempre que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que se acceda desde un municipio distinto, y siempre que se acredite fehacientemente por los interesados que el puesto que se solicita permite una mejor atención del familiar. La valoración de este supuesto será incompatible con la otorgada por el cuidado de hijos.

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

El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

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

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

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

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

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

5. Con carácter excepcional y de acuerdo con la planificación global de recursos humanos, se podrán convocar, previo acuerdo de la CIVEA, concursos de traslados de carácter restringido en los que se determinen las vacantes a ofertar y los posibles candidatos en función de las localidades y áreas de actividad.

Artículo 30. *Convocatorias de Ingreso y promoción.*

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

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

2. En los procesos de promoción podrán participar todos los trabajadores fijos con la misma modalidad contractual, del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho Grupo Profesional y, cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

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

Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, podrán promocionar en este turno al grupo profesional inmediatamente superior, sin necesidad de tener la titulación exigida, siempre que cuenten con la titulación exigida en el grupo profesional desde el que acceden. Se exceptúan los puestos de trabajo de los grupos profesionales 1 y 2 o cuando pertenezcan a áreas funcionales o áreas de actividad en las que esta previsión no resulte adecuada o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante. También se permitirá la participación en los procesos de promoción interna del grupo 5 al 4 a los trabajadores fijos que sin la exigencia de titulación requerida, hayan cumplido más de 10 años de antigüedad en el puesto.

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

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

Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

Artículo 31. *Sistemas selectivos.*

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Otras formas de movilidad.*

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

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

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

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

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

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

2. Movilidad entre Administraciones Públicas.

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

3. Permuta.

1. Sin perjuicio de los sistemas de movilidad y de provisión de vacantes, la Administración podrá autorizar la permuta que se realice voluntariamente entre trabajadores fijos en activo de cualquier Administración Pública siempre que los puestos de trabajo sean equivalentes en cuanto a su clasificación y régimen de contratación y se cumplan los requisitos señalados en los párrafos siguientes.

2. En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

3. No podrá autorizarse la permuta cuando alguno de los trabajadores interesados les falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

4. Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tengan lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.

5. Para la concesión de las permutas se exigirá informe previo favorable de los servicios u organismos afectados y de las correspondientes Subcomisiones Delegadas.

6. Los traslados por permuta no darán derecho a indemnización alguna.

4. Adscripción temporal a puestos vacantes.

En casos excepcionales, por necesidades del servicio y previo informe de las Subcomisiones Delegadas correspondientes, la Administración podrá autorizar la

incorporación temporal de sus trabajadores a puestos de trabajo vacantes del mismo grupo profesional, área funcional y, titulación o especialidad, en su caso, siempre que reúnan los requisitos establecidos para su desempeño en las relaciones de puestos de trabajo. Los puestos de trabajo así cubiertos deberán ser objeto de provisión, en la primera convocatoria, mediante alguno de los procedimientos establecidos en el Capítulo VI del Convenio, sin que el tiempo transcurrido en esta situación pueda ser valorado para la adjudicación del mismo.

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

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

Artículo 33. *Convocatoria.*

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

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

Artículo 34. *Órganos de selección.*

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

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

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

2. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.

3. Todos los miembros del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado.

En el supuesto de ser funcionarios deberán pertenecer a grupo de titulación equivalente igual o superior.

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

Artículo 35. *Período de prueba.*

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

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

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

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

Artículo 36. *Personal temporal.*

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y el carácter de las tareas a desempeñar. En el supuesto de los contratos celebrados por circunstancias de la producción, la duración máxima de los mismos podrá ser de hasta 6 meses en un plazo máximo de 12, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

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

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

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

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

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

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

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

6. La eventual sustitución de trabajadores temporales que, habiendo sido seleccionados de acuerdo con los procedimientos anteriores, causen baja, podrá realizarse a partir de los siguientes candidatos resultantes del proceso selectivo utilizado.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Jornada y horarios

Artículo 37. *Jornada.*

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

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

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

Artículo 38. *Calendario laboral.*

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con

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

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

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

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

4. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 % del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

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

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

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

Artículo 39. *Pausa durante la jornada de trabajo.*

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

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 40. *Jornada de verano.*

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

Artículo 41. *Comunicación de las ausencias.*

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

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

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

Artículo 42. *Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.*

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

Artículo 43. *Absentismo.*

La Administración General del Estado potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal funcionario, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el capítulo XIV.

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

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

Artículo 44. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 45. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada departamento u organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

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

Quince años de servicios: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicios: Veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años de servicios: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicios: Veintiséis días hábiles.

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

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpen dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo de los cinco días de referencia, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada por cada Ministerio u Organismo. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente argumentado. En aquellos casos en que por necesidades del servicio hayan quedado por disfrutar días de vacaciones en períodos inferiores a 5 días dentro del período citado, y con el fin de garantizar que los trabajadores tengan los días hábiles de vacaciones, que les corresponda, éstos podrán disfrutarse en función de las necesidades del servicio.

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

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

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

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

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

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

Podrán establecerse, de acuerdo con las correspondientes Subcomisiones Delegadas, determinadas preferencias para escoger el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces de ser ejercitadas, a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como otro tipo de circunstancias.

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

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

Artículo 46. *Licencias*

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

Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

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

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

Artículo 47. *Permisos*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- c) Tres días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador,

el plazo de licencia será de cinco días hábiles. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

d) En los casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada el permiso será de dos días hábiles. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días hábiles.

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

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

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

Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

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

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

g) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

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

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

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones correspondiendo a aquéllas la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

El trabajador deberá preavisar al Centro Gestor correspondiente con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras, a su elección, podrán sustituir el permiso por lactancia anterior, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Igualmente podrá acumularse dicho período a tiempo parcial con la correspondiente prolongación del mismo.

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

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

m) Los empleados públicos que tengan hijos con 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 acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Formación

Artículo 48. *Principios generales.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional de acuerdo con lo previsto en Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, organizados por la propia Administración. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de los representantes de los trabajadores.

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

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

Artículo 49. *Planes de formación.*

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

Artículo 50. *Tiempos para la formación.*

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado u organizaciones sindicales para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio debidamente motivadas.

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

La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

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

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

Artículo 51. *Permisos para la formación.*

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

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

b) Permisos, percibiendo sólo el salario base, en su caso el complemento personal de unificación, el de antigüedad y el complemento personal de antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

CAPÍTULO X

Incompatibilidades

Artículo 52. *Incompatibilidades.*

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

CAPÍTULO XI

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 53. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

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

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

En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso, de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar de aquéllas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado o acogido es menor de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados para los demás supuestos de este apartado.

Los períodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, en los términos regulados en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

c) Los reservistas voluntarios, mientras se encuentren activados, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban antes de la incorporación o uno de similares condiciones y de igual remuneración en la misma localidad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1691/2003 de 12 de diciembre.

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

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

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

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

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

Artículo 54. *Excedencia voluntaria.*

a) Por interés particular:

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

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

La duración de esta situación será de carácter indefinido y no podrá solicitarse en ningún caso para periodos inferiores a un año. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio Único generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años a contar desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

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

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

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

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

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

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

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

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

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

d) Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial. El contratado laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 56. *Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, se concederá al contratado laboral fijo, por la designación o elección para un cargo público o función

sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

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

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo, y no le sea concedido en el plazo de seis meses, salvo que se deba a causas imputables al interesado.

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

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador en situación de servicio activo, excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que, una vez en libertad, soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, salvo causas imputables a ellos mismos tendrán derecho transcurrido el plazo mencionado al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad. El percibo de estas retribuciones será incompatible con el del subsidio.

El plazo para la solicitud de reingreso será de un mes a partir de la fecha de extinción de la responsabilidad penal, en caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular con fecha de efectos desde la extinción de la responsabilidad penal.

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

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo las susceptibles de autorización, de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades.

La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 57. *Reingresos.*

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

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

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

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

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

Artículo 58. *Extinción del contrato de trabajo.*

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

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

Artículo 59. *Jubilación.*

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

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

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

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

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años.

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

CAPÍTULO XII

Salud laboral y acción social

Artículo 60. *Principios generales.*

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

Artículo 61. *Salud laboral. Principios generales.*

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

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

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 62. *Medios y equipos de protección personal.*

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

Artículo 63. *Movilidad funcional por incapacidad laboral.*

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador, dando lugar con ello a

una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

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

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64. *Otras formas de movilidad.*

1. Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la Administración, previo informe del servicio médico designado por la Administración, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional que se encuentren vacantes.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Administración previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente e informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no pueda desempeñar, como consecuencia de la disminución de su capacidad.

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

Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto definitivamente. El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de concursar, tras la adjudicación definitiva del puesto.

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

Cuando en los supuestos de movilidad contemplados en este artículo, intervengan dos Subcomisiones Delegadas, además del acuerdo de la Subcomisión Delegada, de origen

del trabajador, en cuanto al traslado, deberá ser informada la Subcomisión Delegada de destino respecto al puesto asignado al trabajador.

Artículo 65. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

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

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

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

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

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

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores y/o empleados públicos, de dos o más empresas, departamentos u organismos públicos, en cualquiera de los supuestos en que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sea necesaria la coordinación de las distintas actividades empresariales, deberá actuarse según lo previsto en el 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.

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

Artículo 67. Acción social.

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

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

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

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

CAPÍTULO XIII

Estructura salarial

Artículo 68. Principios generales.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta

ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 69. Estructura salarial y clasificación.

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

Artículo 70. *Estructura retributiva.*

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

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Otras retribuciones de carácter personal:

- 1. Antigüedad.
- 2. Complemento personal de antigüedad.
- 3. Complemento personal de unificación.
- 4. Complementos personales absorbibles.

D) Complementos salariales:

- 1. Complementos de puesto de trabajo.
- 2. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.
- 3. Complementos de residencia.

- E). Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.
- F) Retribución en especie.

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

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

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

Artículo 71. *Salario base.*

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

Artículo 72. *Pagas extraordinarias.*

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

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá

proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.

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

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

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

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

A efectos del cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del reconocimiento del último vencimiento del complemento de antigüedad perfeccionado.

A efectos de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en el ámbito funcional de aplicación a que se refiere el artículo 1 de este Convenio Colectivo como funcionario de carrera, interino, y en prácticas de la Administración Civil del Estado, personal eventual, contratado laboral fijo, contratado laboral temporal o contratado administrativo al amparo de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado cuyo texto articulado se aprobó por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

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

Igualmente, será computable a efectos de antigüedad, los servicios prestados en las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea, excepto aquéllos servicios que tuvieran el carácter de prestaciones obligatorias. Este cómputo referido a la prestación de servicios en las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea, será asimismo de aplicación a los servicios prestados en la Administración Pública de aquellos Estados en los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que ésta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

Los servicios que se reconozcan al amparo de lo dispuesto en los tres párrafos anteriores y que originen un nuevo cómputo de antigüedad surtirán efectos en el mes siguiente al de la formulación de la solicitud.

2. Complemento personal de antigüedad: Dicho complemento estará constituido por el importe que en concepto de antigüedad (tanto nueva como congelada) pudiera tener reconocido hasta el 31 de diciembre de 1998 o en su caso, en el momento de integración en el ámbito de este convenio colectivo, el personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio.

Igualmente, también tendrá la consideración de complemento personal de antigüedad, los trienios correspondientes a los períodos completados antes de primero de enero de 1999, que se abonarán con los valores económicos del convenio colectivo de origen en que pudiera estar encuadrado el trabajador a la fecha de entrada en vigor del I Convenio Único, y que se reconozca por los servicios prestados en el ámbito funcional de aplicación a que se refiere el artículo 1 de este Convenio Colectivo, como funcionario de carrera o cualquiera de las vinculaciones indicadas en el párrafo tercero del número anterior.

3. Complemento personal de unificación: Los trabajadores que vinieran percibiendo este complemento, mantendrán su percepción con las siguientes reglas:

- a) La cuantía total se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.
- b) El complemento será absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado y los derivados de los cambios voluntarios de puesto de trabajo cuando impliquen ascenso de grupo profesional.

Las minoraciones indicadas se practicarán, por la diferencia que corresponda, una vez llevadas a efecto las absorciones previstas en el punto 4 de este artículo.

4. Complementos personales absorbibles: Cuando un trabajador viniera percibiendo en su Convenio Colectivo de origen un complemento personal transitorio, operará la compensación y absorción previstos en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones, de acuerdo con el orden y las reglas siguientes:

- a) Absorción del 50 % de incremento que experimente el salario base, incluida la parte de pagas extraordinarias, por aplicación del porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.
- b) Absorción del 100 % del exceso de incremento que experimente el salario base –incluida la parte de pagas extraordinarias– sobre el porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.
- c) Absorción del 100 % de los incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique, o no, ascenso de grupo profesional, reconocimiento de nuevos pluses o complementos de puesto de trabajo, a excepción de los contemplados en el apartado 5.2 de este artículo, o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo y periódico.

5. Complementos de puesto de trabajo.

Los complementos de puesto de trabajo son los que están atribuidos a los puestos de trabajo en función de sus características o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos que corresponda a los mismos; son complementos salariales de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados, por lo que no tendrán carácter consolidable y el trabajador dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

Tendrán la consideración de complementos de puestos de trabajo los que, conforme a lo regulado en este artículo 73.5, se atribuyan a los puestos en las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral, con indicación de las modalidades y de las cuantías que correspondan.

5.1 Complemento singular de puesto.

Los puestos de trabajo en los que concurren factores o condiciones distintas de las que hayan servido para determinar su clasificación en los grupos profesionales conforme a lo establecido en los artículos 15 y 16 de este Convenio único, o en los que aquellos factores se presenten con mayor intensidad, así como a los que se reconozcan otras singularidades debidas a la especial naturaleza de los mismos, tendrán asignados complementos singulares de puesto de acuerdo con los apartados siguientes de este artículo 73.5.1.

1. El complemento singular de puesto A) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura que la requerida para determinar su clasificación en los grupos profesionales conforme a los artículos 15 y 16 del Convenio.

Para la valoración de los factores anteriores se tendrán en cuenta los recursos humanos y los medios materiales de las unidades a las que se hallen adscritos los puestos de trabajo, su dependencia jerárquica con relación a la estructura organizativa de dichas unidades y la complejidad y la naturaleza de las tareas a desempeñar.

El complemento singular de puesto A) que se regula en este apartado tendrá las modalidades «A1, A2 o A3» cuando los puestos de trabajo a los que se asigne tengan atribuidas funciones de mando o jefatura de equipo, teniendo en cuenta la naturaleza, la complejidad y la responsabilidad inherente a dichas funciones; la modalidad «AR», cuando conlleven una especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica; y las modalidades «AR1, AR2 y AR3», cuando, además de las funciones de mando o jefatura de equipo, conlleven también una especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica.

Asimismo, podrán tener la modalidad «A / idiomas» cuando conlleven el requerimiento específico de conocimiento y aplicación continuada de lenguas distintas de las oficiales en la prestación de servicios que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

2. El complemento singular de puesto B) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve específicamente y como principal actividad la atención directa al público.

3. El complemento singular de puesto C) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve específicamente y como principal actividad el manejo de fondos públicos.

4. El complemento singular de puesto D) corresponde a aquellos puestos de trabajo en los que concurren de manera continuada condiciones adversas que hagan más gravosa la prestación de los servicios públicos. Se incluyen en esta modalidad, entre otras:

D1) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en determinadas zonas aisladas o de montaña.

D2) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en condiciones de embarque.

D3) Los puestos de trabajo que conlleven el desempeño de tareas de limpieza en las dependencias policiales de detención preventiva.

D4) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de determinados servicios públicos en los institutos anatómico forenses, institutos clínicos médico-forenses e institutos nacionales de toxicología, así como los que tengan atribuidas determinadas tareas en los calabozos de la Administración de Justicia.

D5) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en los centros hospitalarios, excluidos los de naturaleza asistencial o de tratamiento ambulatorio.

D6) Los puestos de trabajo de los centros de investigación en los que, por la naturaleza de la actividad profesional que corresponda al puesto, exista riesgo de

exposición a agentes biológicos del grupo 3, según la definición del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo.

D7) Los puestos de trabajo de los establecimientos penitenciarios, atendiendo a los criterios de clasificación de la Administración de los Centros Penitenciarios.

5.1.2 Las cuantías de las modalidades del complemento singular de puesto se fijan en función del grupo profesional y de las condiciones específicas de trabajo que en cada caso retribuyen, según los valores de los anexos V.b.1, V.b.2 y V.b.3.

5.1.3 No se podrá atribuir al mismo puesto de trabajo más de una de las modalidades reguladas en el apartado A), excepto la de «A / idiomas» que será compatible con las demás modalidades de dicho apartado, ni más de una de las reguladas en el apartado D). Asimismo, los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento singular de puesto de la modalidad B) no podrán tener atribuido el que corresponda a la modalidad C).

5.1.4 La asignación o supresión de los complementos singulares de puesto a los puestos de trabajo ocupados será objeto de negociación colectiva en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio, a propuesta de la Subcomisión Delegada.

5.2 Complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual. Tendrán tal consideración los siguientes:

5.2.1 Complemento de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo nocturna no podrá exceder de ocho horas de promedio diarias, en un periodo de referencia de 15 días.

Los puestos de trabajo que conlleven la realización de trabajo nocturno en una parte igual o superior a un tercio de la jornada de trabajo en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual tendrán asignado un complemento de nocturnidad. Cuando, excepcionalmente, sea necesaria la prestación de los servicios públicos durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, esta prestación de servicios se compensará, preferentemente, por tiempo de descanso, a razón de una hora y media por cada hora trabajada, o se retribuirá con la cuantía y del modo en que se determine en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio, a propuesta de la Subcomisión Delegada.

El complemento de nocturnidad tendrá las siguientes modalidades:

1. El complemento de nocturnidad A) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo igual o superior a un tercio de la jornada, en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, distribuido según las necesidades de organización del trabajo de cada centro.

2. El complemento de nocturnidad B) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen nocturnidad para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo igual o superior a un medio de la jornada, en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, distribuido según las necesidades de organización del trabajo de cada centro.

3. El complemento de nocturnidad C) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen nocturnidad para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo igual o superior a dos tercios de la jornada, en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, distribuido según las necesidades de organización del trabajo de cada centro.

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad durante el periodo de tiempo de la modalidad A, B o C respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios públicos en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de nocturnidad de las modalidades «A1, B1 o C1» del anexo V a), sin que el número de jornadas diarias de prestación de estos servicios en los días de domingos y festivos pueda ser superior a

dieciocho, treinta y seis o cincuenta y cuatro, en cómputo anual y con relación a las respectivas modalidades de nocturnidad «A1, B1 o C1».

La distribución del tiempo de trabajo nocturno para cada una de las modalidades de nocturnidad se fijará según las necesidades de organización de los servicios públicos de cada centro, previa negociación de los calendarios laborales.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de nocturnidad no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en los apartados 5.2.2, 5.2.3 y 5.2.4.

5.2.2 Complemento de turnicidad.

Se considera trabajo a turno toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios públicos de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en horas diferentes durante un periodo determinado de días o de semanas.

Cuando se trate de procesos productivos continuos durante las 24 horas al día, en la organización del trabajo para determinar los turnos se tendrá en cuenta la rotación en el puesto de trabajo y que ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria que no podrá entenderse como definitiva o permanente. No obstante, en las circunstancias previstas en el artículo 32 del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, dicho periodo de referencia podrá ampliarse hasta los límites temporales señalados en dicho artículo.

El complemento de turnicidad tendrá las siguientes modalidades:

1. El complemento de turnicidad A) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida como continua durante las veinticuatro horas del día.

2. El complemento de turnicidad B) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo que no sea inferior a dieciocho ni superior a veinte horas diarias de promedio, o el equivalente en cómputo mensual o anual.

3. El complemento de turnicidad C) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo que no sea inferior a doce ni superior a catorce horas diarias de promedio, o el equivalente en cómputo mensual o anual.

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnicidad durante el periodo de tiempo de la modalidad A, B o C respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios públicos en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de turnicidad de las modalidades «A1, B1 o C1» del anexo V b), sin que el número de jornadas diarias de prestación de estos servicios en los días de domingos y festivos pueda ser superior a treinta y seis, en cómputo anual y con relación a las respectivas modalidades de turnicidad «A1, B1 o C1».

La distribución del tiempo de trabajo a turnos para cada una de las modalidades de turnicidad se fijará según las necesidades de organización de los servicios públicos de cada centro, previa negociación de los calendarios laborales.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de turnicidad en la modalidad que corresponda no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en los apartados 5.2.1, 5.2.3 y 5.2.4.

5.2.3 Complemento de disponibilidad horaria.

La disponibilidad horaria retribuye la prestación de los servicios públicos en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes alteraciones en los horarios de trabajo, sin que suponga un aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

El complemento de disponibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

1. El complemento de Disponibilidad horaria A) corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos de los ordinarios afecte hasta un diez por ciento de promedio de la jornada diaria de trabajo, o el equivalente en cómputo semanal, mensual o trimestral.

2. El complemento de disponibilidad horaria B) corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos de los ordinarios afecte hasta un veinte por ciento de promedio de la jornada diaria de trabajo, o el equivalente en cómputo semanal, mensual o trimestral.

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de disponibilidad horaria durante el periodo de tiempo de la modalidad A o B respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios públicos en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de disponibilidad horaria de las modalidades «A1, A2 o A3» o «B1, B2 o B3» del anexo V c), según que la prestación de los servicios públicos afecte a una tercera parte, la mitad o las dos terceras partes de domingos o festivos respectivos.

Los puestos de trabajo sujetos a régimen de disponibilidad horaria que tengan asignado el complemento de disponibilidad horaria en la modalidad que corresponda no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en los apartados 5.2.1, 5.2.2, 5.2.4 y 5.2.5 bajo las modalidades recogidas en dichos apartados y en los anexos correspondientes.

5.2.4 Complemento de jornada partida.

El complemento de jornada partida retribuye la prestación de los servicios públicos en régimen de jornada partida, mañana y tarde.

El complemento de jornada partida tendrá las siguientes modalidades:

1. El complemento de Jornada partida A) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de jornada partida para los que la prestación de los servicios públicos en dicho régimen afecte a dos tardes a la semana.

2. El complemento de Jornada partida B) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de jornada partida para los que la prestación de los servicios públicos en dicho régimen afecte a cuatro tardes a la semana.

En los puestos de trabajo sujetos a un régimen de jornada partida, para los que la prestación de los servicios públicos suponga aumento de jornada, dicho aumento de jornada será retribuido con el complemento de prolongación de jornada.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de jornada partida en la modalidad que corresponda no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3.

5.2.5 Complemento de prolongación de jornada.

El complemento de prolongación de jornada retribuye la prestación de los servicios públicos durante una jornada superior a la ordinaria, con el límite de cuarenta horas semanales en cómputo anual.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de prolongación de jornada no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en el apartado 5.2.3.

5.2.6 Realización de trabajo domingos y festivos.

Los puestos de trabajo que, estando sujetos a las condiciones reguladas en los apartados 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 y circunstancialmente requieran la prestación de los servicios públicos en un número de domingo y festivos superior al fijado en dichos apartados, o bien, no estando sujetos a las condiciones reguladas en dichos apartados y en el 5.2.4,

requieran excepcionalmente la prestación de los servicios públicos en días de domingo o festivos, estas prestaciones de servicios se compensarán, preferentemente, por tiempo de descanso, a razón de una hora y media por cada hora trabajada, o se retribuirán con la cuantía y del modo que se determine en la CIVEA.

5.2.7 Complemento de obra.

Los puestos de trabajo cuyo contenido principal sea la realización de tareas de campo relacionadas con las obras públicas tendrán asignado un complemento de obra. El régimen horario de dichos puestos será de jornada partida, con un límite de cuarenta horas semanales en computo anual.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el complemento de obra no podrán tener atribuidos otros complementos de los regulados en el apartado 5.2.

El reconocimiento de este complemento será incompatible con el devengo de horas extraordinarias y con los gastos de manutención previstos en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, excepto en los supuestos en los que se realice una comisión de servicios de duración superior a 24 horas, en cuyo caso se devengarán las indemnizaciones previstas en el citado Real Decreto. Igualmente, será incompatible con cualesquiera otras percepciones que pudieran corresponder al amparo de la disposición transitoria sexta del Convenio Único.

Siempre que no se trate de una comisión de servicios de las mencionadas en el apartado anterior, los trabajadores que perciban este complemento tendrán derecho, por cada día que realicen trabajos de campo fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, a una ayuda de comida, con carácter de suplido, por un importe equivalente al 25 por ciento de los gastos de manutención establecidos en el Real Decreto 462/2002.

5.2.8 Las cuantías de las modalidades de los complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual se fijan en función del grupo profesional y de las condiciones específicas de trabajo que en cada caso retribuyen, según los valores de los anexos V.c.1, V.c.2, V.c.3, V.c.4, V.c.5 y V.c.6.

5.2.9 La asignación o supresión de los complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual a los puestos de trabajo ocupados será objeto de negociación colectiva en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio a propuesta de la Subcomisión Delegada. Estas modificaciones deberán respetar, en todo caso, la naturaleza y las circunstancias que remuneran, así como las limitaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

6. Complementos por cantidad o calidad de trabajo: Son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo, del rendimiento, del desempeño de los puestos de trabajo y de la consecución de determinados objetivos o resultados.

Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

6.1 Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el artículo 44 del presente Convenio, se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional.

El valor de la hora extraordinaria en el año 2009, será el siguiente:

- Grupo Profesional 1: 24,69 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 70.2.

6.2. Productividad o incentivos de producción: Este complemento retribuye el especial rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo o la consecución de ciertos objetivos o resultados a determinar por los respectivos Departamentos u Organismos.

Se encuentran comprendidos en este complemento, los complementos de productividad o incentivos de producción actualmente existentes, o que puedan crearse por la CIVEA a propuesta de la Subcomisión Delegada.

Asimismo, cualquier modificación sobre el régimen y características actuales de estos complementos, previa propuesta de la Subcomisión Delegada, deberá ser aprobada por la CIVEA.

7. Complemento de residencia: El personal laboral en el ámbito del presente Convenio percibirá un complemento de indemnización por residencia, con los mismos requisitos y cuantías que se establezcan cada año en la correspondiente Ley de Presupuestos para el personal al servicio del Sector Público Estatal.

A estos efectos, las cuantías de la indemnización por residencia para los grupos 1, 2, 3, 4 y 5 del presente convenio, serán, respectivamente, las correspondientes a los grupos A, B, C, D y E de personal funcionario (artículo 25 de la Ley 30/1984).

En el caso de que la aplicación de las cuantías anuales que se establezcan para este complemento fueran inferiores a las que vinieran percibiendo por el mismo concepto retributivo determinados trabajadores, éstos continuarán devengándola sin incremento alguno hasta el momento en que se alcancen las cuantías que se establezcan anualmente para cada correspondiente área del territorio nacional.

Igualmente, en el caso de que algún trabajador de otras áreas territoriales no previstas en la vigente indemnización por residencia, viniera percibiendo este tipo de complemento, lo mantendrá en las cuantías que se derivaron de lo previsto en el artículo 75.6 del I Convenio Único y en concepto de complemento personal no absorbible en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo, tal como se indicaba en el citado artículo.

Artículo 74. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad y el complemento singular del puesto en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos. No será de aplicación a estos efectos lo establecido en el artículo 75.

Artículo 75. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 43 del Convenio, así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

Artículo 76. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

Se entienden por tales: El quebranto de moneda, las percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo, los pluses de distancia y de transportes urbanos, los gastos de locomoción y las dietas de viaje. Estos últimos se encuentran regulados en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la siguiente tabla:

Niveles profesionales	Grupo a efectos de indemnización por razón del servicio
1 y 2	2
3, 4 y 5	3

Artículo 77. *Retribución en especie.*

Las retribuciones en especie se someterán a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 78. *Graduación de las faltas.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Capítulo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.

7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

9. El acoso sexual.

10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

12. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo

13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

14. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.

15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 79. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.

b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c) La reiteración o reincidencia.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 80. *Tramitación y procedimiento sancionador.*

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el supuesto que el motivo de incoación sea el contemplado en el apartado c.15 del artículo 78, se solicitará informe del servicio médico de la Administración. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente, y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente, que deberá ser distinto del encargado de la fase de instrucción, y que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Artículo 81. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión. y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 82. *Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos para las muy graves.

Artículo 83. *Denuncias a instancia de parte.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional.

La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XV

Régimen de representación del personal

Artículo 84. *La representación colectiva de los trabajadores.*

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en este capítulo y en la disposición transitoria duodécima de este Convenio.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes de un mismo departamento u organismo que radiquen en la misma provincia, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 85. *Representación unitaria de los trabajadores.*

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de éste Convenio los siguientes:

a) Los Delegados de personal que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores.

b) Los Comités de empresa que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores.

2. La elección de los Delegados de personal y de los Comités de Empresa, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y en el número 2 del artículo 86 de este Convenio, tendrá carácter provincial dentro de cada departamento u organismo.

3. La composición de los Comités de Empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en el supuesto de que en alguno de los ámbitos de representación de los respectivos Comités de Empresa se produjera una disminución que implicara la modificación de la escala de representantes, en ese caso se procederá a la adecuación del número de miembros del órgano de representación correspondiente en la indicada escala, reduciéndolo hasta donde proceda.

En todo caso, la adecuación que se produzca deberá respetar la proporcionalidad existente con anterioridad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos y afectar en primer lugar a los candidatos que obtuvieron la condición de representantes con un menor número de votos.

Artículo 86. *Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal.*

1. Los Delegados de personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

a) Los Comités de Empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora.

b) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de personal los tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley.

Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

c) Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, que se ajustará a la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, quince horas.

De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.

De 751 en adelante, cuarenta horas.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Los Comités de Empresa y Delegados de personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, serán necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal con la suficiente antelación. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

2. En el desarrollo de su función representativa, los miembros de los Comités y Delegados de personal tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la Administración. El tiempo de estas reuniones no se computarán a efectos de crédito horario.

3. Los Comités y Delegados de personal tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

Artículo 87. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.

Ningún miembro del Comité de Empresa y Delegados de personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 88. *Reuniones y asambleas de los trabajadores.*

1. Los Delegados de personal, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 25 %, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

2. Asimismo, los Delegados de personal, los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas en los centros de trabajo dentro del horario laboral, y previa autorización de la dirección del centro, en las condiciones siguientes:

a) Únicamente se concederá autorización hasta un máximo de veinte horas anuales, de las cuales diez corresponderán a los Delegados de personal, Comités de Empresa o trabajadores y diez a las Secciones Sindicales.

b) En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.

c) El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la Dirección del centro con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Administración y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

En los centros con varios turnos de trabajo se facilitará la reunión en aquellas horas en las que coincidan mayor número de trabajadores.

3. Respetando lo contemplado en los apartados anteriores, en el seno de las Subcomisiones Delegadas de forma motivada, podrá modificarse lo aquí establecido.

Artículo 89. *Representación sindical.*

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

La constitución de Secciones Sindicales en el supuesto a que se refiere el número siguiente se llevará a cabo de conformidad con lo previsto en el artículo 84.3 de este Convenio.

2. Las Secciones Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la LOLS, en el presente Convenio, así como en el Convenio 135 y en la recomendación 143 de la OIT.

3. Las Secciones Sindicales que se constituyan en centros de trabajo que ocupen a más de 250 empleados públicos por los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa que hayan obtenido el 10 % en la elección de los mismos estarán representados ante la Administración en su correspondiente ámbito, a todos los efectos, por Delegados elegidos por y entre sus afiliados en el número que resulte de aplicar la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
- De 5.001 en adelante, 4.

Además, las Secciones Sindicales a que se refiere este apartado tendrán derecho a utilizar un local adecuado que les permita desarrollar su función representativa, así como a utilizar uno o varios tablones de anuncios en el centro de trabajo con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general. La utilización de estos servicios podrá disponerse que sea conjunta por parte de todas las Secciones Sindicales de un mismo sindicato en la provincia.

Artículo 90. *Derechos y garantías de los Delegados sindicales.*

1. Los Delegados sindicales a los que se refiere el punto 3 del artículo anterior, deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo, y disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o Delegados de personal.

2. La Administración y las organizaciones sindicales, individual o conjuntamente, podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios Delegados sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones sindicales.

En ningún caso se podrán sumar créditos de horas de Delegado sindical con las que pudieran corresponder en su posible condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal.

Asimismo, en ningún caso los créditos de horas de los Delegados sindicales podrán acumularse a las de miembros de Comités de Empresa o Delegados de personal o viceversa.

3. Ningún Delegado sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

4. Los Delegados sindicales representan a los afiliados de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Administración y tienen derecho a ser oídos por la Administración en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Asimismo, tienen derecho a ser informados y oídos por la Administración con carácter previo acerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a los afiliados del sindicato.

En materia de reestructuración de plantillas y traslados se estará a lo dispuesto en el capítulo V.

Artículo 91. *Cuota sindical.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la Administración descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la Administración un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento,

el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

Artículo 92. *Solución de conflictos colectivos.*

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá el examen previo del mismo en la CIVEA en el plazo máximo de dos meses desde su interposición. Si transcurrido este plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, la parte demandante tendrá abierta la vía judicial o podrá someterse a lo previsto en el punto segundo de este artículo.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

2. En el caso de que la Comisión Paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

3. En todo caso, las partes se comprometen a negociar en el más breve plazo posible un sistema de solución extrajudicial de los conflictos que surjan en el ámbito del Convenio.

CAPÍTULO XVI

Derecho supletorio

Artículo 93. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Disposiciones adicionales y transitorias

Disposición adicional primera. *Grupos y categorías profesionales*

1. Los ocho grupos profesionales del I Convenio Único se integran en cinco grupos profesionales conforme a la tabla de equivalencias siguiente:

Grupos profesionales I Convenio Único	Grupos profesionales II Convenio Único
1	1
2	2
3	3
4	3
5	4
6	4
7	5
8	5

2. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Administración del I Convenio Único, quedan incluidas en el Área Funcional de Gestión y Servicios Comunes, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

3. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Actividades Técnicas, de Mantenimiento y de Oficios del I Convenio Único, quedan incluidas en el Área Funcional Técnica y Profesional, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el anexo I de este Convenio.

4. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Servicios Generales del I Convenio Único, cuyas actividades se correspondan con las que en el anexo III forman parte del actual Área Funcional de Gestión y Servicios Comunes, quedan incluidas en esta área, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

5. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Servicios Generales del I Convenio Único, cuyas actividades se correspondan con las que en el Anexo III forman parte del actual Área Técnica y Profesional, quedan incluidas en esta área, con las especialidades que tengan asignadas en el caso de los grupos profesionales 3 y 4, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el anexo I de este Convenio.

6. Las categorías de las anteriores Área Funcional Sanitaria y Asistencial, Área Funcional Docente y Cultural y Área Funcional Artística del I Convenio Único, quedan incluidas en la actual Área Funcional Actividades Específicas, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

7. Las categorías de la anterior Área Funcional de Investigación y Laboratorio, del I Convenio Único, quedan incluidas en la actual Área Funcional Técnica y Profesional, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

8. Esta integración no podrá dar lugar en ningún caso, a un cambio en la especialidad que tenga atribuida el trabajador con anterioridad.

Disposición adicional segunda.

Con la finalidad de adecuar la clasificación profesional y la integración en cinco grupos, se acuerda la asignación de un complemento singular de puesto a los puestos ocupados de los anteriores grupos profesionales 3, 5 y 7: en la modalidad «A2» para los puestos del anterior grupo 3 y «A3» para los otros dos grupos mencionados. A los puestos que ya tuvieran atribuido un complemento singular de puesto de la modalidad «A», se les asignará un complemento transitorio, de la cuantía del complemento A2 o A3 que le pudiera corresponder, mientras el puesto esté ocupado.

Disposición adicional tercera.

1. Seguirán percibiendo el complemento singular de puesto los trabajadores que hasta 7 de julio de 2000 (Acuerdo de Clasificación Profesional, «BOE» 19 de septiembre de 2000) tenían reconocida las categorías siguientes, en la cuantía, en valores 2008, que se indica:

Convenio	Puesto	Cuantía anual – Euros
Ministerio Defensa	Conductor Mecánico.	1.617,36
MOPU.	Oficial de primera Conductor	1.617,36
MOPU.	Encargado General	161,16

La acreditación de los complementos anteriores no conlleva la minoración del complemento personal de unificación que pudiera corresponderles en aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio Único. Estos complementos son incompatibles con cualquier otro singular de puesto y dejarán de percibirse cuando se produzca cambio de puesto de trabajo o de grupo profesional.

2. Se mantiene la vigencia de los siguientes complementos singulares de puesto en la cuantía, en valores 2008, que se indica:

Puesto	Cuantía anual
Cantante del Coro Nacional de España	497,64 €
Cantante del Coro titular del Teatro de la Zarzuela	497,64 €
Acomodador del Auditorio Nacional	265,44 €

El reconocimiento de estos complementos no conlleva la minoración del complemento personal de unificación que, en su caso, pudiera corresponder a los trabajadores afectados por aplicación del apartado 5 del artículo 75 del I Convenio Único; estos complementos son incompatibles con cualquier otro singular de puesto y dejarán de percibirse cuando se produzca cambio de puesto de trabajo o de grupo profesional.

3. El personal del Consejo de Seguridad Nuclear con la categoría de oficial de gestión y servicios comunes continuará percibiendo el complemento singular de puesto que le fue reconocido en la disposición adicional 2.ª 4 del I Convenio Único. Estos complementos son incompatibles con cualquier otro singular de puesto y dejarán de percibirse cuando se produzca cambio de puesto de trabajo o de grupo profesional.

Disposición adicional cuarta.

1. Los complementos de los puestos de trabajo que se vean afectados por la integración en cinco grupos profesionales, conforme a la disposición adicional primera, se adecuarán en sus importes a los del nuevo grupo profesional.

2. Asimismo, se procederá por la CIVEA a analizar la necesidad de la ordenación y redefinición, si procede de los actuales complementos de puesto. Para ello se tendrá en cuenta que los complementos de puesto retribuirán factores o condiciones que diferencian, entre otros, la mayor o menor responsabilidad o cualificación, mando o singularidad, dentro de mismo nivel retributivo y que esta diferenciación permitirá el diseño de una carrera profesional dentro del mismo grupo que se fundamenta en dichas condiciones y que se desarrollará mediante la ocupación de los puestos obtenidos por cualquiera de los mecanismos de provisión de puestos regulados en el Convenio; todo ello en el marco de la masa salarial del III Convenio Único.

Disposición adicional quinta. *Tablas salariales.*

La tabla salarial para 2009 será la contenida en el anexo V.a). Esta tabla tendrá efectos de 1 de enero de 2009.

Disposición adicional sexta. *Relaciones de puestos de trabajo*

1. Se mantiene vigente el Acuerdo de CIVEA de 21 de diciembre de 2000, por el que se aprueban los criterios generales del modelo de Relación de Puestos de Trabajo (RPT), el modelo de Relación de Puestos de Trabajo y las especificaciones de los Anexos I, II y III.

Asimismo, continua vigente el Acuerdo de CIVEA de 21 de diciembre de 2000, por el que se aprueba la elaboración, con periodicidad anual, de un Informe de Ocupación de Puestos de Trabajo.

2. En el apartado de observaciones de la RPT se indicarán, entre otras, las actividades de «ordenanza, limpieza y operario» de conformidad con el párrafo segundo del artículo 9.1.

Las Actividades principales de las áreas funcionales deberán estar incluidas en el epígrafe correspondiente del anexo IV o ser aprobadas por la CIVEA, después del procedimiento recogido en el punto c), del apartado 1, del artículo 4 de este Convenio Colectivo, que, en su caso, precisará si resultan afectadas por lo indicado en el punto anterior.

Disposición adicional séptima. *Oficial Administrativo (a extinguir).*

1. La categoría de Oficial Administrativo (a extinguir), definida en el Acuerdo de Clasificación Profesional de julio de 2000 («BOE» 19 de septiembre de 2000), se encuadra en el grupo profesional 3 correspondiente al II Convenio Único, con efectos de 1 de enero de 2005.

2. Esta modificación de encuadramiento dejará sin efecto, desde dicha fecha, el apartado 3 de la disposición adicional segunda bis del I Convenio Único y en consecuencia dejará de percibirse el complemento singular de puesto que en ella se reconocía para este colectivo.

Disposición adicional octava.

De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad al anteriormente vigente constituyendo un todo indivisible. Sus condiciones económicas y de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen más beneficiosas en su conjunto y aisladamente en términos homogéneos.

Disposición adicional novena. *Reducción de horas extraordinarias.*

En orden a lo establecido en el artículo 44.4 de este Convenio y con el objetivo de ir reduciendo progresivamente la realización de horas extraordinarias, los Departamentos y Organismos, previo acuerdo de las Subcomisiones Delegadas, podrán proponer a la CECIR la reducción de la parte de masa salarial destinada a retribuir horas extraordinarias y su conversión en otras retribuciones de carácter complementario.

Disposición adicional décima. *Anticipos reintegrables.*

En el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a cuatro mensualidades de salario base más complemento de antigüedad que, en su caso pueda tener el trabajador solicitante.

2. Será requisito imprescindible para poder solicitar el anticipo salarial, el que el solicitante se encuentre incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la solicitud y no tener otro anticipo sin cancelar.

3. La devolución de las cantidades anticipadas se practicará por cantidades iguales en cada mensualidad, mediante deducciones en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo, con un máximo de veinticuatro mensualidades.

4. En el supuesto de que el trabajador a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad en la mujer trabajadora, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

Para la concesión de dichos anticipos los trabajadores aportarán la siguiente documentación:

a) la solicitud del trabajador interesado, teniendo en cuenta que el solicitante se debe encontrar incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la misma y no debe tener ningún otro anticipo sin reintegrar.

- b) presupuesto o factura proforma del gasto a realizar o declaración escrita del solicitante explicativa del mismo.
- c) el compromiso de reintegro de las cantidades percibidas por parte del trabajador.
- d) la certificación de haberes extendida por el Habilitado que hace efectivos los mismos o, en su caso, nómina ordinaria actualizada del solicitante.

Disposición adicional undécima. *Complementos de puestos de trabajo.*

1. Con carácter provisional se podrán atribuir el complemento singular de puesto y los complementos horarios que correspondan a puestos vacantes o a puestos cuyo titular se encuentre en situación de suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto, conforme al artículo 53 del Convenio, a otros puestos ocupados que no tengan asignado el complemento de que se trate, en orden a una mayor eficiencia organizativa o una mejor prestación de los servicios públicos y previa aceptación del trabajador a cuyo puesto se asigne temporalmente el complemento.

2. El procedimiento para dicha atribución temporal de complementos, que sólo podrá llevarse a cabo entre puestos del mismo grupo profesional y área funcional, será objeto de negociación en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio único, en la que, entre otros aspectos, se regularán los requisitos, los supuestos de finalización y el plazo máximo de dichas atribuciones temporales de complementos.»

Disposición adicional duodécima. *Complementos de puestos de trabajo adscritos al INAEM.*

La CIVEA podrá establecer, con carácter excepcional, un complemento para determinados puestos de trabajo adscritos al INAEM en los que sea obligatoria la prestación de los servicios públicos en gira. Igualmente, establecerá el conjunto de las condiciones que hayan de tener asignadas los puestos de trabajo afectados.

Lo regulado en el párrafo anterior se llevará a cabo teniendo en cuenta lo previsto en el apartado II (de estructura salarial), en su punto 4 del Acuerdo de la CIVEA por el que se aprueban las condiciones de integración plena del personal laboral adscrito al INAEM en el Convenio único, respecto a la adaptación de las condiciones económicas durante el servicio en gira a lo regulado en el Convenio Único.

Disposición adicional decimotercera. *Complemento singular de puesto. Personal en el exterior con Sentencia favorable a su inclusión en el Convenio Único.*

1. El «complemento singular de puesto» de aquellos puestos de trabajo desempeñados por personal laboral que presta servicios en el exterior que, en virtud de sentencia judicial firme, hayan visto declarado el derecho a que les sea de aplicación el Convenio único, será el que corresponda conforme a lo previsto en el Acuerdo de la CIVEA de 27 de diciembre de 2001. La modificación de estos complementos singulares de puesto será acordada por la CIVEA, teniendo en cuenta el conjunto de las condiciones de trabajo de estos puestos y sus eventuales modificaciones.

2. Dicho complemento de puesto será incompatible con los complementos salariales del Convenio único.

Disposición adicional decimocuarta. *Expertos nacionales en comisión de servicios.*

Los trabajadores fijos que lo soliciten podrán ser autorizados para prestar servicios en calidad de experto nacional en comisión de servicios nombrados por la Comisión Europea y continuarán percibiendo las retribuciones vinculadas a su grupo profesional, las de su puesto de trabajo y, en su caso, las de carácter personal que pudieran tener reconocidas, sin alteración de su situación de seguridad social.

A todos los demás efectos se regirán por la normativa comunitaria reguladora del régimen aplicable a los expertos nacionales en comisión de servicios.

En todo caso, deberá quedar demostrado, mediante informe favorable del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, el interés en que el personal laboral realice las funciones de experto nacional en la Comisión Europea.

El personal laboral que sea designado experto nacional por la Comisión Europea, no podrá percibir gratificaciones extraordinarias, ni dietas o indemnizaciones de ninguna clase de la Administración Española.

Disposición adicional decimoquinta. *Camineros del Estado*.

1. Se incluirán en el ámbito de este Convenio Colectivo aquellos trabajadores del colectivo de camineros del Estado, regulado por Decreto 3184/1973, que ejerciten el derecho de opción para su integración como personal laboral de la Administración General del Estado, establecido en la disposición adicional vigésima segunda de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y en el Real Decreto 1848/2000, de 10 de noviembre, por el que se regula el ejercicio del citado derecho de opción.

2. El personal caminero del Estado que opte por integrarse como personal laboral de la Administración General del Estado quedará encuadrado en los grupos, áreas funcionales y categorías de la siguiente forma:

Personal Caminero	II Convenio Único		
Categorías	Grupo profesional	Área funcional	Categoría
Celador	3	2	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.
Capataz de Brigada	3	2	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.
Capataz de Cuadrilla	3	2	Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.
Caminero	5	2	Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales.
Caminero de nuevo Ingreso	5	2	Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales.

3. Lo previsto en los párrafos segundo y tercero del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 1848/2000, se aplicará de la forma siguiente:

a) Los camineros y camineros de nuevo ingreso que, cumpliendo las condiciones establecidas en los párrafos mencionados, acrediten tener a su cargo el manejo, conservación y limpieza de máquinas para la conservación y construcción de carreteras se encuadrarán en el grupo profesional 4, área funcional 2, como Oficiales de Actividades Técnicas y Profesionales.

b) Los camineros y camineros de nuevo ingreso que, cumpliendo las condiciones establecidas en los párrafos mencionados, acrediten funciones de vigilancia de obras se encuadrarán en el grupo profesional 3, área funcional 2, como Técnicos Superiores de Actividades Técnicas y Profesionales.

c) Los camineros y camineros de nuevo ingreso que, cumpliendo las condiciones establecidas en los párrafos mencionados, acrediten funciones de vigilancia de explotación se encuadrarán en el grupo profesional 4, área funcional 2, como Oficiales de Actividades Técnicas y Profesionales.

La clasificación profesional de quienes acrediten reunir los requisitos y condiciones previstos en los párrafos segundo y tercero del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 1848/2000, en supuestos distintos de los aquí recogidos requerirá el informe previo de la CIVEA.

4. La asignación de especialidades a cada trabajador se efectuará de conformidad con lo previsto en el artículo 18 de este convenio colectivo.

5. Se integrarán en el salario base del presente convenio el complemento de puesto y los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad y el plus de especialidad.

No podrá percibirse en concepto de salario base (incluido el componente de salario base de las pagas extraordinarias) una cuantía superior a la establecida en las tablas de salario base del presente convenio.

En el supuesto de que, después de practicada la integración en salario base de los complementos a que se refiere la presente disposición adicional, resultara una cuantía superior a la de las tablas de salario base del presente Convenio, se aplicará la fórmula establecida en el artículo 75.5 del I Convenio Único con el fin de que no se produzcan mermas retributivas.

6. A partir del 25 de febrero de 2005, el complemento de aislamiento y montaña se integrará en el complemento singular de puesto de tipo D1, con las cuantías establecidas en el anexo V.b.2.

7. A partir del 25 de febrero de 2005, los complementos de puesto por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual que se viniera percibiendo, serán objeto de integración en los tipos que correspondan de acuerdo con lo previsto en el artículo 73.5.2 del Convenio Único, y con las cuantías establecidas en los anexos V.c.1, V.c.2, V.c.3, V.c.4, V.c.5 y V.c.6.

8. Las diferencias retributivas que, en su caso, pudieran originarse como consecuencia de la integración se recogerán en un complemento transitorio de los regulados en la disposición transitoria décima del Convenio Único. Por lo que a este respecto tiene carácter singular y provisional en tanto no se incorpore al marco de la negociación del Convenio Único.

Disposición adicional decimosexta. *Titulaciones.*

A los únicos efectos de acceso a empleos en el ámbito del Convenio Único y de promoción en ellos se consideran equivalentes los títulos académicos oficiales de Graduado Escolar y el certificado de estudios primarios expedido con anterioridad a la finalización del año académico 1975-76. Igualmente, y a los mismos efectos, se considera equivalente al título académico de Bachillerato la superación de las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

Disposición adicional decimoséptima.

Asimismo, además de los 6 días cada año natural por asuntos particulares recogidos en el artículo 47.n de este convenio colectivo, los trabajadores de este ámbito, tendrán derecho a partir 2007 a disfrutar de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, en los términos en que se establezca en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición transitoria primera.

Para los puestos de trabajo que, conforme a lo regulado en este convenio, tengan especialidad y ésta no se corresponda con las titulaciones de formación profesional, se adaptará su contenido al Catálogo nacional de cualificaciones profesionales en la medida en que los órganos competentes regulen y desarrollen la aplicación de la formación profesional correspondiente en el ámbito de la Administración del Estado.

En tanto no se proceda a esta adaptación, continuará vigente su contenido, en lo que se refiere a tareas y actividades.

Asimismo continuará vigente el contenido de los puestos de trabajo sin especialidad con tareas precisas o complementarias.

Disposición transitoria segunda.

Para una mayor homogeneidad del modelo organizativo del III Convenio Único, las partes firmantes acuerdan que, con carácter singular, el complemento personal de unificación (CPU) regulado en el artículo 73.3 sea absorbible, según proceda, con los incrementos retributivos que se puedan producir por encima de los previstos con carácter

general en las leyes de presupuestos generales del Estado para todos los empleados públicos.

Una vez constituida la CIVEA, en el plazo de tres meses se procederá, dentro de las disponibilidades de la masa salarial, a la adopción de medidas encaminadas a lograr la adecuación de los complementos singulares de puesto de la disposición adicional segunda, con respecto a las demás retribuciones complementarias, incluida, en su caso, la absorción del complemento personal de unificación, manteniendo para ello el marco del sistema de complementos de puesto regulado en el capítulo XIII del presente Convenio

En lo que respecta a los complementos regulados en las disposiciones transitorias décima y undécima se estará a lo dispuesto en las mencionadas disposiciones.

Disposición transitoria tercera. *Acuerdo para el personal laboral del Ministerio de Defensa, en caso de reestructuración de Centros y Establecimientos.*

En tanto no se modifique el mismo, mantiene toda su vigencia el Acuerdo para el Personal Laboral del Ministerio de Defensa sobre condiciones aplicables en caso de reestructuración de centros y establecimientos, pudiendo los trabajadores afectados pertenecientes a este ámbito optar globalmente por estas condiciones o por las establecidas en el artículo 26 del presente Convenio.

Los complementos personales transitorios derivados de la aplicación del Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior no tendrán la consideración de CPNA a efectos del cálculo del complemento personal de unificación establecido en el artículo 75.5 del I Convenio Único. Estos complementos personales transitorios mantendrán la naturaleza y régimen de absorción establecidos en dicho Acuerdo.

Sin perjuicio de la permanencia en la Comisión de Cierres y Traslados, prevista en el artículo 4 del Acuerdo, de todas las organizaciones sindicales que actualmente forman parte de la misma, tendrán derecho a la participación plena aquellos sindicatos firmantes del presente Convenio.

Por dicho motivo, se efectuarán las adaptaciones necesarias respecto a su composición actual.

Disposición transitoria cuarta.

1. En aplicación de lo previsto en el párrafo primero del artículo 19 del I Convenio Único, con carácter excepcional y en tanto cuenten con efectivos, no se asigna especialidad a los puestos de trabajo, encuadrados en el Área Funcional 2, procedentes de las categorías profesionales de los Convenios Colectivos de origen, que a continuación se relacionan:

Categoría Profesional	Grupo profesional I Convenio Único	Convenio colectivo de origen
Pastor	4	Agríc., P. y Alimentación.
Oficial 1. ^a compos.	4	Obras P. y Urbanismo.
Delineante de obr.	5	Obras P. y Urbanismo.
Delineante de seg.	5	Obras P. y Urbanismo.
Calcador	6	Obras P. y Urbanismo.
Ayudante Topografía	6	Obras P. y Urbanismo.
Auxiliar de Delineación.	6	Obras P. y Urbanismo.
Delineante de seg.	5	Defensa.
Capataz de peones	6	Defensa.
Delineante	5	Cultura.
Operador de cabina	5	Cultura.
Operador de sonido	5	Cultura.
Delineante	5	Educación y Ciencia.
Delineante calcador	6	Economía y Hacienda.
Delineante 2. ^a	5	Transp., T. y Comunicac.

Categoría Profesional	Grupo profesional I Convenio Único	Convenio colectivo de origen
Delineante (FP I)	5	CIEMAT.
Calcador (FP I)	6	CIEMAT.
Delineante de seg.	5	Inst. Tec.Geom.de Esp.

2. Asimismo, a los puestos de trabajo de las categorías profesionales de «Jefe CMO», «Encargado CMO», «Oficial CMO» y «Ayudante CMO» pertenecientes al antiguo convenio colectivo de Defensa, que se dedican a actividades de «Equitación y Remonta», así como a los puestos de la categoría profesional de «Decorador» perteneciente al antiguo convenio colectivo de Presidencia, no se les asigna especialidad, siendo en la RPT donde se establezcan, en su caso, los requisitos de formación o experiencia necesarios para la ocupación de dichos puestos.

Disposición transitoria quinta.

Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo, por el desplazamiento al centro de trabajo, un complemento, plus o indemnización de transporte, que no se hubiere integrado en el concepto de salario base en el I Convenio Único, continuarán percibiéndolo con igual denominación, cuantía y régimen de aplicación que tuvieran hasta la fecha.

Disposición transitoria sexta.

1. Mantienen su vigencia todos los regímenes de jornadas y horarios especiales actualmente vigentes.

2. En los ámbitos y colectivos que tengan reconocidas una jornada a tiempo completo, diferente de la establecida con carácter ordinario en el presente Convenio, y que se mantienen como jornada especial, no será de aplicación la regla establecida en el artículo 74.

Disposición transitoria séptima. *Personal INAEM.*

1. Se mantiene en toda su extensión el Acuerdo de la CIVEA de febrero de 2001 («BOE» de 10 de abril de 2001) por el que se integra plenamente al personal laboral adscrito al INAEM en el Convenio Único.

2. Se mantienen vigentes:

a) Art. 25 in fine, 26, 27, 61 y 67 del Convenio del Coro Titular del Teatro de la Zarzuela («B. Oficial de la Comunidad de Madrid» de 23 nov. 1996.

b) Art. 15 y 16 y el artículo 70 in fine (día de descanso) del Convenio del Ballet Nacional y Compañía Nacional de Danza («BOE» 19 enero 1996).

c) Art. 55.B.10 del Convenio del anterior M.º de Cultura («BOE» 19 noviembre 1991).

d) Art. 14.3, 18.5 y 21 del Convenio entre el INAEM y el personal adscrito a los teatros que de él dependen, de carácter técnico, administrativo y de servicios, en los términos pactados en el Acuerdo de la CIVEA de 28 de junio de 2001.

e) Los Capítulos IX, X, XI, con excepción de los artículos 44 y 51, y los artículos 72, 73, 74, 75, 77, 81 y 83 del capítulo XIII del Convenio Colectivo del Ballet Nacional de España y de la Compañía Nacional de Danza («Boletín Oficial del Estado» de 19 de enero de 1996). En la aplicación del artículo 43, incluido en el Capítulo X, la referencia que e hace al Comité de Empresa, se entenderá que corresponde a las Centrales Sindicales presentes en la Subcomisión Delegada y las referencias a las Comisiones Paritarias se entenderá que corresponden a la Subcomisión Delegada o, en su caso, a la CIVEA. El Capítulo XIV mantiene transitoriamente su vigencia, en los términos previstos en segundo párrafo del apartado sobre la aplicación del artículo 66 del Convenio Único que contiene el Acuerdo de 2 de febrero de 2001 relativo a las condiciones de integración plena del personal laboral adscrito al INAEM en el Convenio Único.

f) Los artículos 10, 11, 12, la letra h) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo 34, el artículo 73 y las disposiciones adicionales segunda y tercera del Convenio Colectivo de Coro Titular del Teatro de la Zarzuela («Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de 23 de noviembre de 1996).

g) El anexo V, salvo los capítulos III, IV y IX del mismo, del Convenio Colectivo Único del Ministerio de Cultura («Boletín Oficial del Estado» de 19 de noviembre de 1991), debiendo entenderse que las referencias al citado Convenio se hacen ahora al presente Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado. Se mantiene en vigor también el Acta de 19 de marzo de 1991 relativa a la uniformidad del Coro Nacional de España.

Disposición transitoria octava. *Personal no clasificado.*

Aplicar al personal laboral correspondiente a las categorías artísticas del Convenio Colectivo del Ballet Nacional y Compañía Nacional de Danza enumeradas en el Anexo II del Acuerdo de esta CIVEA de 2 de febrero de 2001, por el que se aprueban las condiciones de integración plena del personal laboral del INAEM en el Convenio Único, las retribuciones, con valores 2007 que se indican a continuación:

Categorías	Cuantía anual en euros (incluidas pagas extraordinarias)*
Repetidor	30.908,78
Primer bailarín	28.816,90
Solista	24.846,08
Guitarrista	21.534,94
Cantaor	21.534,94
Cuerpo de baile	20.687,66
Maestro de baile	26.002,06
Profesor de taller	12.513,20
Profesor de baile	20.066,48

* Sin incluir componente de antigüedad.

Disposición transitoria novena.

Las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 73.5 del Convenio único que se vinieran compensando con tiempo de descanso, las que se retribuyan por conceptos distintos de los regulados en dicho artículo, o bien con los complementos que permanecen vigentes según las disposiciones transitorias séptima y decimoquinta, no darán lugar a atribuir a los puestos de trabajo correspondientes los complementos del mencionado artículo hasta que por la CIVEA se proceda a la adaptación que en cada caso corresponda.

Disposición transitoria décima. *Complemento transitorio de homogeneización.*

Los puestos de trabajo que tengan asignados según los convenios de origen complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o complemento singular de puesto, o ambos simultáneamente, en una cuantía en términos anuales superior a la que corresponde en aplicación de los complementos del apartado 5.1 y 5.2 del artículo 73 de este convenio y que como tales figuren en las relaciones iniciales de puestos de trabajo, tendrán atribuido un complemento transitorio de homogeneización por la diferencia. La cuantía anual resultante se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

El complemento transitorio de homogeneización es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo que tenga asignado dicho complemento y en tanto en cuanto se mantengan las condiciones de trabajo que dieron lugar a la asignación de aquél, por lo que no tendrá carácter

consolidable y el puesto de trabajo dejará de tener atribuido dicho complemento desde el momento en el que quede vacante o cuando se supriman a dicho puesto de trabajo los correspondientes complementos de desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o singular de puesto. En este último supuesto, la supresión de dichos complementos conllevará también la supresión del complemento transitorio de homogeneización. No obstante, en los supuestos de traslado obligatorio previstos en el artículo 26 y la disposición transitoria tercera del Convenio Único en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio de homogeneización.

La CIVEA determinará anualmente el orden y las reglas de aplicación para alcanzar progresivamente la plena homogeneización de los complementos de esta disposición.

Disposición transitoria undécima. *Complemento transitorio.*

Los puestos de trabajo que, según los convenios de origen, tuvieran asignados complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o complemento singular de puesto, a los que no se atribuya, en la relación inicial de puestos de trabajo, ningún complemento de los regulados en los apartados 5.1 y 5.2 del artículo 73, tendrán atribuido un complemento transitorio en una cuantía igual a la de los anteriores complementos de los respectivos convenios de origen.

Estos complementos transitorios se suprimirán con motivo de cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea como consecuencia de los procedimientos previstos en el Convenio único, o por reclasificación profesional. No obstante, en los supuestos de traslado obligatorio previstos en el artículo 26 y la disposición transitoria tercera del Convenio Único en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio.

La cuantía del complemento transitorio será objeto de compensación y de absorción del cien por cien de los incrementos derivados del reconocimiento de nuevos complementos de puesto de trabajo o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo o periódico. Tampoco serán de aplicación a dichos complementos transitorios los incrementos que se establezcan en las leyes de presupuestos generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial, ni los que puedan derivarse de cualquier otra norma o acuerdo.

Disposición transitoria duodécima. *Representación colectiva de los trabajadores.*

1. La Administración y los Sindicatos firmantes de este Convenio consideran necesario adaptar la estructura de la representación colectiva existente en este momento y unificar en la medida de lo posible el régimen de la misma en su ámbito de aplicación. A tal efecto, se comprometen a negociar un Acuerdo sobre representación colectiva a lo largo de la vigencia del Convenio en el seno de la CIVEA, sin que en ningún caso se supere globalmente el crédito de horas de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales que hubieran estado constituidos con anterioridad conforme a los convenios de origen.

2. En tanto no se acuerde la nueva estructura y régimen de la representación colectiva que regirá en el ámbito de aplicación del Convenio, mantendrá su vigencia en materia de escala de representantes, crédito horario, régimen de aplicación del mismo y garantías de los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados sindicales, la regulación contenida en los Convenios Colectivos a los que aquél viene a sustituir respecto a Comités de Empresa y Delegados de personal, hasta que ésta no se modifique, y a las secciones sindicales o estructuras sindicales constituidas y Delegados sindicales hasta que no se llegue al acuerdo contemplado en el apartado 1.

3. Cuando se elijan nuevos Comités de Empresa o Delegados de personal en el ámbito de un Departamento u organismo, les será de aplicación, en materia de escala de representantes, crédito horario, régimen de aplicación del mismo y garantías de los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados sindicales, la

regulación del Convenio Colectivo de origen que hubiera comprendido al mayor número de trabajadores del Departamento u organismo.

4. En el seno de cada Subcomisión Delegada, y con el fin de ayudar a la puesta en marcha del presente Convenio, se podrá negociar la atribución del crédito horario de que se dispusiera en cada Departamento u organismo de acuerdo con el apartado 2 de la presente disposición transitoria, hasta que no se dé cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 1 de la misma.

Disposición transitoria decimotercera.

Hasta tanto no se acuerde por la CIVEA el número de horas mensuales retribuidas que le corresponden a cada Subcomisión Delegada, previsto en el artículo 7.1.b de este Convenio, permanecerá en vigor lo establecido en el artículo 8.1.c del I Convenio Único.

Disposición transitoria decimocuarta.

La Administración y los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar durante la vigencia del mismo las posibles medidas de organización del tiempo de trabajo y políticas de empleo.

A tal efecto, se creará por la CIVEA, conforme a lo señalado en los artículos 3.3 y 4.1 del presente Convenio, una Comisión específica que se encargará de formular una propuesta de acuerdo sobre las referidas medidas de organización y mejora del tiempo de trabajo.

Disposición transitoria decimoquinta.

1. Mantienen su vigencia, en el ámbito funcional respectivo, los complementos que vienen regulados o afectados por los artículos de los Convenios, ya derogados, que se indican:

a) El artículo 26 y los apartados 4.a) y 7) del artículo 32 del Convenio de la anterior Secretaría de Estado de la Comunicación («BOE» de 21 de noviembre de 1996).

b) El artículo 19 del Convenio del anterior M.º de Obras Públicas y Urbanismo («BOE» de 19 de julio de 1990).

c) Los artículos 64 a 69 y 98.2 apartados e), f) y g) del Convenio del M.º de Agricultura, Pesca y Alimentación.

d) Artículo 24 y disposición adicional 3.ª del Convenio del Ministerio de Defensa («BOE» 1 de julio de 1992).

e) Artículo 53.4.a y disposición transitoria quinta del Convenio del Ministerio de Interior (según la redacción introducida por la Revisión salarial-«BOE» de 7 de noviembre de 1997).

f) Los artículos 18.1, 24.4.º y 6.º y 25.1.º y 2.º del Convenio del Palacio de Congresos y Exposiciones del Ministerio de Economía («BOCM» de 8 de mayo de 1997).

g) Artículo 65.4. a) del Convenio de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1995).

h) El régimen singular de prestación de los servicios públicos de guardia de la Administración de Justicia conforme al Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único de seis de julio de 2001.

2. Mantienen su vigencia en el respectivo ámbito:

a) El artículo 18.2 del Convenio del Ministerio del Interior («Boletín Oficial del Estado» de 13 de noviembre de 1991).

b) El artículo 7.2 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de la Presidencia («Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de 2 de octubre de 1997)

c) El artículo 3 del Convenio de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1995).

d) Hasta que el grupo de trabajo constituido en el seno de la Mesa General de Negociación llegue a un acuerdo sobre la materia, el artículo 48 del Convenio Colectivo de Administración de Justicia («Boletín Oficial del Estado» de 19 de junio de 1996), la disposición adicional segunda del Convenio de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1995), y el artículo 45 del Convenio del antiguo Ministerio de Obras Públicas («Boletín Oficial del Estado» de 19 de julio de 1990).

e) El artículo 15.3 del Convenio Colectivo de Administración de Justicia («Boletín Oficial del Estado» de 19 de junio de 1996).

3. Mantienen su vigencia en el ámbito respectivo, con la consideración de acción social, el contenido de los artículos de los convenios de origen siguientes:

a) Los artículos 60, 64.1, 66 y 67 del Convenio Colectivo del Ministerio de Defensa («Boletín Oficial del Estado» de 1 de julio de 1992).

b) El artículo 39, apartado 7, penúltimo párrafo y apartado 12 del Convenio Colectivo del Palacios de Congresos de Madrid («Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de 10 de junio de 1997).

c) El artículo 80 del Convenio del CIEMAT («Boletín Oficial del Estado» de 9 de febrero de 1993).

d) El artículo 122 del Convenio de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil («Boletín Oficial del Estado» de 17 de julio de 1991).

Disposición final.

Mantienen su vigencia como parte integrante de este Convenio, los Acuerdos de la CIVEA del I Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado de 16 de Noviembre de 1998 en cuanto no se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

ANEXO I

Denominación de las categorías profesionales del III Convenio Único

Grupo Profesional	Áreas Funcionales		
	Gestión y Servicios Comunes (1)	Técnica y Profesional (2)	Actividades Específicas (3)
1	Titulado superior de gestión y servicios comunes.	Titulado Superior de actividades técnicas y profesionales.	Titulado superior actividades específicas.
2	Titulado medio de gestión y servicios comunes.	Titulado medio de actividades técnicas y profesionales.	Titulado medio actividades específicas.
3	Técnico superior de gestión y servicios comunes.	Técnico superior de actividades técnicas y profesionales.	Técnico superior actividades específicas.
4	Oficial de gestión y servicios comunes.	Oficial de actividades técnicas y profesionales.	Oficial actividades específicas.
5	Ayudante de gestión y servicios comunes.	Ayudante de actividades técnicas y profesionales.	Ayudante de actividades específicas. Categorías no encuadradas en grupo prof. Primer Bailarín. Bailarín solista. Bailarín cuerpo de baile. Maestro de Baile. Profesor de Baile. Cantaor. Guitarrista/Instrumentista. Repetidor..

ANEXO II

Definiciones de las categorías profesionales

1. Grupo Profesional 1. Denominaciones:

A. Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Titulado Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C. Titulado Superior de Actividades Específicas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

2. Grupo Profesional 2. Denominaciones:

A. Titulado Medio de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Titulado Medio de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C. Titulado Medio de Actividades Específicas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

3. Grupo Profesional 3. Denominaciones:

A. Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C. Técnico Superior de Actividades Específicas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

4. Grupo Profesional 4. Denominaciones:

A. Oficial de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C. Oficial de Actividades Específicas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

5. Grupo Profesional 5. Denominaciones:

A. Ayudante de Gestión y Servicios Comunes.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B. Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C. Ayudante de Actividades Específicas.

Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

Categorías del área de actividades específicas no encuadradas en grupo profesional.

1. Primer Bailarín.

Es el trabajador profesional de la danza en cualquiera de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo, o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile que, debido a su complejidad técnica y artística, o a su presencia escénica diferenciada del Conjunto, merece por parte del coreógrafo la calificación de rol o papel protagonista por tratarse del rol o papel más destacado de la coreografía.

2. Bailarín Solista.

Es el trabajador profesional de la danza en cualquier de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile que, debido a su complejidad técnica y artística, o a su presencia escénica diferenciada del Conjunto, merece por parte del coreógrafo la calificación de roles de solista por tratarse de roles o papeles complementarios, realizando pasos a dos o pasos a tres.

3. Guitarrista/Instrumentista.

Es el trabajador profesional de la música que, de acuerdo con la dirección artística, interpreta a la guitarra/instrumento musical correspondiente, sólo o en grupo musical, las piezas musicales para acompañamiento del baile o danza.

4. Bailarín de Cuerpo de baile.

Es el trabajador profesional de la danza en cualquiera de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile calificados por el coreógrafo como de Conjunto por interpretar roles de conjunto, en los que participan todos los componentes del Conjunto, no efectuando ningún papel relevante.

5. Cantaor.

Es el trabajador profesional de la música que, de acuerdo con la dirección artística, interpreta mediante su voz, sólo o en grupo musical, las piezas musicales para acompañamiento del baile o danza.

6. Profesor de taller.

Es el trabajador profesional de la danza que, con suficientes conocimientos técnicos de danza, dirige la clase de baile observando el perfeccionamiento técnico y artístico de los bailarines del Taller de danza en la ejecución de los pasos y secuencias de danza, impartiendo clases de danza y coreografía a alumnos de nivel medio, colaborando con los repetidores en la preparación de las partes de las coreografías que necesiten más preparación.

7. Profesor de baile.

Es el trabajador profesional de la danza que imparte clases de baile o danza, desarrollando una sola variedad (Flamenco, Español, Clásico, Contemporáneo...).

8. Repetidor.

Es aquel trabajador profesional de Danza que, con suficientes conocimientos técnicos y coreográficos se encarga de dirigir los ensayos de las coreografías, observando la correcta ejecución de las mismas de acuerdo con el contenido artístico creado originalmente por el coreógrafo.

9. Maestro de baile.

Es aquel profesional que, con suficientes conocimientos técnicos de danza, dirige la clase de baile observando el perfeccionamiento técnico y artístico de los bailarines profesionales de la Compañía en la ejecución de los pasos y secuencias de danza, desarrollando la danza en todas sus variedades (Flamenco, Español, Clásico, Contemporáneo...).

ANEXO III

Actividades de las áreas funcionales

1.^a Gestión y Servicios Comunes.

Se incluyen en esta Área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

Gestión de Recursos Humanos.
Gestión Económica.

Gestión Administrativa.
Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas.
Realización de estudios de investigación sociológica y estudios estadísticos.
Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas.
Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros.
Realización de trabajos de comunicación e información externa e interna, de carácter literario, gráfico y audiovisual, de relaciones públicas y publicitarias, así como campañas de información y proyección institucional.
Planificación y gestión técnica de programas de inserción laboral.
Peritación y valoración de bienes.
Producción de espectáculos escénicos y audiovisuales.
Seguridad y vigilancia de edificios e instalaciones.
Control de acceso, identificación, información, atención y recepción del personal visitante.
Recepción y entrega de paquetería, documentación y correspondencia.
Recepción, clasificación, almacenamiento y distribución de todo tipo de bienes y materiales.
Atención, solicitud y establecimiento de comunicaciones telefónicas (urbanas, interurbanas e internacionales), y desempeño de servicios complementarios a las mismas.
Apertura y cierre de puertas.
Porteo de objetos y material.
Franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia.
Realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de trabajo.
Realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de trabajo.
Entregas y/o avisos.
Información de anomalías o incidentes en el centro de trabajo.
Acompañamiento e información en museos.
Reprografía y otras actividades análogas.
Transporte de personas, bienes y documentación.
Conducción, mantenimiento, conservación, limpieza y pequeñas reparaciones de vehículos.
Mantenimiento de limpieza y buen orden de las dependencias y enseres del centro de trabajo.
Lavado, planchado y costura de ropas.
Funciones de apoyo de naturaleza elemental y que no requieran la cualificación exigida para los niveles de formación profesional en actividades de oficio.
Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

2.ª Técnica y Profesional.

Se incluyen en esta área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

Realización de toda clase de estudios y proyectos de obras, infraestructuras e instalaciones.
Construcción, mantenimiento y reparación de maquinaria y equipos mecánicos e industriales, construcciones metálicas y otros.
Actividades agrarias y ganaderas.
Planificación y gestión técnica y operativa de protección a la población ante riesgos de origen natural y tecnológico.
Conservación y mantenimiento de instalaciones, edificios, y bienes muebles.
Artes gráficas, fotocomposición, reproducción, estampación y encuadernación.

Instalación y mantenimiento de equipos electrónicos de sonido, de imagen, de telecomunicaciones y otros de carácter análogo.

Mantenimiento de automóviles, vehículos de apoyo logístico, aeronaves, buques y maquinaria de construcción y material militar y armamento.

Trabajos forestales, de jardinería y de conservación del medio natural.

Actividades propias de diversas profesiones y oficios, tales como «fotógrafo», «marinero», «peluquero»...

Actividades de producción en los talleres productivos en los centros penitenciarios.

Fabricación, conservación y reparación de productos textiles y pieles.

Construcción, conservación y explotación de infraestructuras y obras públicas.

Realización de proyectos de investigación científica en sus distintos ámbitos.

Realización de ensayos y análisis físicos, químicos y agrarios.

Apoyo, colaboración o participación en el desarrollo de proyectos de investigación.

Vigilancia de obras públicas.

Restauración y alojamiento.

Protección, conservación, policía del dominio público marítimo-terrestre e hidráulico del Estado, así como tareas de policía y custodia de los espacios naturales de competencia estatal.

Seguridad y vigilancia contra incendios, hundimientos y demás emergencias en edificios, instalaciones, automóviles, vehículos de apoyo logístico, aeronaves, ferrocarriles, buques y maquinaria de construcción y material militar.

Acompañamiento e información en parques.

Funciones de apoyo de naturaleza elemental y que no requieran la cualificación exigida para los niveles de formación profesional en actividades de oficio.

Prevención de riesgos laborales.

Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

3.ª Actividades Específicas.

Se incluyen en este área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

Atención a la salud tanto en su vertiente preventiva, clínica y asistencial.

Recuperación, desarrollo e integración social, familiar, profesional y espiritual.

Actividades ocupacionales, culturales y deportivas de reinserción de internos en centros penitenciarios.

Sanidad animal.

Medicina forense

Actividades complementarias del personal auxiliar de apoyo sanitario marítimo.

Ayuda, porteo y acompañamiento de personas en centros sanitarios.

Acción educativa reglada.

Acción educativa ocupacional.

Acción educativa en los centros de protección civil, tráfico y policía.

Restauración de obras de arte.

Canto de obras musicales, como cantante dentro de un conjunto coral, interpretando las intervenciones corales determinadas por la dirección artística.

Realización, en su caso, de papeles de reparto, de frase y papeles especiales, a propuesta de la dirección artística.

Actuación, en su caso, como cantante solista de música clásica o española a propuesta de la dirección artística.

Realización de las actividades necesarias directas para representaciones coreográficas de danza en sus diversas disciplinas (Española, Clásica o Contemporánea).

Interpretación de obras musicales y acompañamiento musical, mediante el correspondiente instrumento musical

Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores

ANEXO IV

Especialidades no regladas y Actividades Principales a efectos de procesos de cobertura de puestos

A. Contenido formativo y perfil profesional de las Especialidades no regladas

«Conservación y Explotación de carreteras»

Para el Grupo Profesional 3.

I. Contenido Formativo.

Consta de 10 módulos, con arreglo al siguiente contenido y cuya duración total es de 283 horas lectivas:

Módulo 1. Ley de Carreteras: 30 horas.

- 1.1 Ley y Reglamento de Carreteras.
- 1.2 Zonas de defensa de la vía; su vigilancia y autorizaciones.
- 1.3 Autorizaciones en dominio público.
- 1.4 Accesos y vías de servicio.
- 1.5 Instalaciones de servicio.
- 1.6 Infracciones, sanciones y publicidad.
- 1.7 Vigilancia de transportes y cargas.
- 1.8 Estaciones de pesaje.
- 1.9 Autopistas de peaje.
- 1.10 Actuaciones en suelo urbano.
- 1.11 Prevención de riesgos Laborales.
- 1.12 Prácticas.
- 1.13 Revisión del trabajo.

Módulo 2. Ingeniería de Tráfico: 36 horas.

- 2.1 Introducción a la planificación (I).
- 2.2 Introducción a la planificación (II).
- 2.3 Introducción a la ingeniería de tráfico I.
- 2.4 Introducción a la ingeniería de tráfico II.
- 2.5 Estudios básicos de transporte, variables básicas y previsión de tráfico.
- 2.6 Capacidad de carreteras.
- 2.7 Medidas de pesos estáticos y dinámicos.
- 2.8 Aforos.
- 2.9 Velocidades.
- 2.10 Transportes de mercancías generales y peligrosas por carreteras, encuestas.
- 2.11 Encuestas de origen-destino. Vehículos ligeros.
- 2.12 Inventarios de carreteras. El inventario de geometría y equipamiento.

1.1 Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo tráfico MP I de la Dirección General de Carreteras.

1.2 Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo tráfico MP III de la Dirección General de Carreteras.

1.3 Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo, estaciones en tiempo real.

1.4 Empleo y programación de las básculas dinámicas en carreteras.

1.5 Empleo y programación de equipos tráfico III en carreteras.

2.13 Examen.

Módulo 3. Aspectos generales e introducción a la explotación de carreteras: 18 horas.

- 3.1 Red estatal de carreteras, organización y competencias D.G.C.
- 3.2 Uso y defensa de la vía.–Normativa de aplicación.
- 3.3 Uso y defensa de la vía en la legislación estatal I.
- 3.4 Uso y defensa de la vía en la legislación estatal II.
- 3.5 Travesías, autopistas y áreas de servicio. Legislación autonómica.
- 3.6 Legislación sobre tráfico.
- 3.7 Responsabilidades.
- 3.8 Contratos de conservación en la red estatal.
- 3.9 Revisión del Trabajo y Calificación del módulo.

Módulo 4. Materiales y Unidades de obra: 30 horas.

- 4.1 Suelos y Bases.
- 4.2 Ligantes.
- 4.3 Hormigones.
- 4.4 Tratamientos superficiales.
- 4.5 Mezclas asfálticas.
- 4.6 Prácticas sobre mezclas asfálticas.
- 4.7 Aceros y aluminios.
- 4.8 Otros materiales.
- 4.9 Nociones de Geología.
- 4.10 Revisión del trabajo y calificación módulo.

Módulo 5. Gestión de mantenimiento: 33 horas.

- 5.1 Marco general -GSM.
- 5.2 Los contratos de conservación.
- 5.3 Gestión de los contratos de conservación.
- 5.4 Maquinaria de conservación ordinaria.
- 5.5 Operaciones de conservación ordinaria (I).
- 5.6 Operaciones de conservación ordinaria (II).
- 5.7 Aplicaciones informáticas para la gestión (I).
- 5.8 Aplicaciones informáticas para la gestión (II).
- 5.9 La conservación por gestión directa.
- 5.10 Revisión del trabajo.

Módulo 6. Vialidad y Medio Ambiente: 28 horas.

- 6.1 Aspectos generales sobre vialidad.
- 6.2 Vialidad invernal (I): Generalidades.
- 6.3 Vialidad invernal (II): Organización.
- 6.4 Vialidad invernal (III): Maquinaria e instalaciones.
- 6.5 Impactos ambientales de las carreteras y medidas correctoras.
- 6.6 Plantaciones en el entorno de la carretera.
- 6.7 Ruidos y medidas correctoras.
- 6.8 Instalaciones en túneles, explotación y conservación. Parte I.
- 6.9 Instalaciones en túneles, explotación y conservación. Parte II.
- 6.10 Prácticas de campo.
- 6.11 Sistemas de previsión y otros aspectos de vialidad invernal.
- 6.12 Centro de comunicaciones, incidencias, atención a los usuarios.
- 6.13 Telerruta.
- 6.14 Revisión del trabajo.

Módulo 7. Inspección, auscultación y conservación de firmes: 28 horas.

- 7.1 Características de los firmes.
- 7.2 Inspección general de firmes.
- 7.3 Catálogo de defectos de firmes flexibles.
- 7.4 Catálogo de defectos de firmes rígidos.

- 7.5 Auscultación (estructural y superficial).
- 7.6 Medida de características estructurales.
- 7.7 Prácticas de inspección visual.
- 7.8 Conservación de firmes con pavimento de hormigón.
- 7.9 Medidas de características superficiales.
- 7.10 Prácticas con equipos.
- 7.11 Conservación de firmes con pavimento bituminoso (I).
- 7.12 Conservación de firmes con pavimento bituminoso (II).
- 7.13 Examen.

Módulo 8. Obras de fábrica. 26 horas.

- 8.1 Tipología obras de paso (I).
- 8.2 Tipología obras de paso (II).
- 8.3 Tipología obras de paso (III).
- 8.4 Patología y durabilidad.
- 8.5 Patología y durabilidad.
- 8.6 Patologías y durabilidad.
- 8.7 Inspección e inventario.
- 8.8 Operaciones de mantenimiento.
- 8.9 Auscultación.
- 8.10 Prácticas de inspección.
- 8.11 Operaciones de mantenimiento, puentes metálicos.
- 8.12 Revisión de los trabajos y calificación.

Módulo 9. Seguridad Vial: 26 horas.

- 9.1 Introducción a la seguridad vial.
- 9.2 Gestión de la seguridad vial.
- 9.3 Organización de la seguridad vial en la D.G.C.
- 9.4 Tramos de concentración de accidentes «TCA».
- 9.5 Actuaciones preventivas.
- 9.6 Contratos de conservación integral y de asistencia a la seguridad vial.
- 9.7 La seguridad vial en los contratos de conservación integral.
- 9.8 Dictámenes, auditorías y listados de chequeos.
- 9.9 Nociones de dibujo (I, II, III).
- 9.10 Prácticas de seguridad vial.
- 9.11 Revisión de trabajo y calificación.

Módulo 10. Señalización: 28 horas.

- 10.1 Generalidades sobre señalización.
- 10.2 Instrucción 8.II.C Señalización vertical.
- 10.3 Instalación de pórticos y banderolas.
- 10.4 Instrucción 8.2.I.C. Marcas viales.
- 10.5 Marcas viales: pinturas.
- 10.6 Instrucción 8.3 - I.C.: obras fijas.
- 10.7 Señalización de obras móviles y corta duración.
- 10.8 Prácticas.
- 10.9 Equipos de contención.
- 10.10 Balizamiento.
- 10.11 Revisión del trabajo.

II. Perfil Profesional:

Esta especialidad facilita al trabajador unos conocimientos teóricos - prácticos sobre los cometidos de los trabajos a realizar en las labores propias del Grupo Profesional al que esté adscrito, bajo la dependencia de sus superiores Técnicos, para que se encargue de

la explotación y conservación de las obras, de sus elementos funcionales, auxiliares y complementarios. Sus tareas incluyen las de gestión, coordinación, dirección, administración, ejecución, supervisión y control de actividades y obras, con el servicio de información al usuario, atención a la vialidad y las relacionadas con la vigilancia, defensa e inspección de las zonas de dominio, servidumbre y afección. Les incumbe igualmente la observancia de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la supervisión de la explotación de concesiones y funciones análogas. El ejercicio de estas actividades requiere estar en posesión del carné de conducir vehículos automóviles, así como residir en el territorio en el que ejerce sus funciones.

«Vigilancia de conservación y explotación de carreteras»

Para el Grupo Profesional 4.

I. Contenido Formativo:

Consta de 5 módulos, con arreglo al siguiente contenido, y cuya duración total es de 137 horas lectivas:

Módulo 1. Aspectos generales e introducción a la explotación de carreteras: 20 horas.

- 1.1 Red estatal de carreteras, organización y competencias D.G.C.
- 1.2 Uso y defensa de la vía.–Normativa de aplicación.
- 1.3 Uso y defensa de la vía en la legislación estatal I.
- 1.4 Uso y defensa de la vía en la legislación estatal II.
- 1.5 Travesías, autopistas y áreas de servicio. Legislación autonómica.
- 1.6 Legislación sobre tráfico.
- 1.7 Responsabilidades.
- 1.8 Contratos de conservación en la red estatal.
- 1.9 Revisión del Trabajo y Calificación del módulo.
- 1.10 Prevención de riesgos laborales.

Módulo 2. Materiales y Unidades de obra: 30 horas.

- 2.1 Suelos y Bases.
- 2.2 Ligantes.
- 2.3 Hormigones.
- 2.4 Tratamientos superficiales.
- 2.5 Mezclas asfálticas.
- 2.6 Prácticas sobre mezclas asfálticas.
- 2.7 Aceros y aluminios.
- 2.8 Otros materiales.
- 2.9 Nociones de Geología.
- 2.10 Revisión del trabajo y calificación módulo.

Módulo 3. Inspección, Auscultación y Conservación de firmes: 28 horas.

- 3.1 Características de los firmes.
- 3.2 Inspección general de firmes.
- 3.3 Catálogo de defectos de firmes flexibles.
- 3.4 Catálogo de defectos de firmes rígidos.
- 3.5 Auscultación (estructural y superficial).
- 3.6 Medida de características estructurales.
- 3.7 Prácticas de inspección visual.
- 3.8 Conservación de firmes con pavimento de hormigón.
- 3.9 Medidas de características superficiales.
- 3.10 Prácticas con equipos.
- 3.11 Conservación de firmes con pavimento bituminoso (I).

- 3.12 Conservación de firmes con pavimento bituminoso (II).
- 3.13 Examen.

Módulo 4. Obras de fábrica: 26 horas.

- 4.1 Tipología obras de paso (I).
- 4.2 Tipología obras de paso (II).
- 4.3 Tipología obras de paso (III).
- 4.4 Patología y durabilidad.
- 4.5 Patología y durabilidad.
- 4.6 Patologías y durabilidad.
- 4.7 Inspección e inventario.
- 4.8 Operaciones de mantenimiento.
- 4.9 Auscultación.
- 4.10 Prácticas de inspección.
- 4.11 Operaciones de mantenimiento, puentes metálicos.
- 4.12 Revisión de los trabajos y calificación.

Módulo 5. Señalización: 33 horas.

- 5.1 Generalidades sobre señalización.
- 5.2 Instrucción 8.II.C Señalización vertical.
- 5.3 Instalaciones de pórticos y banderolas.
- 5.4 Instrucción 8.2.I.C Marcas viales.
- 5.5 Marcas viales: pinturas.
- 5.6 Instrucción 8.3 - I.C.: obras fijas.
- 5.7 Señalización de obras móviles y corta duración.
- 5.8 Prácticas.
- 5.9 Equipos de contención.
- 5.10 Balizamiento.
- 5.11 Revisión del trabajo.

II. Perfil Profesional:

Esta especialidad facilita al trabajador unos conocimientos teóricos - prácticos sobre los cometidos de los trabajos a realizar en las labores propias del Grupo Profesional al que esté adscrito, bajo la dependencia de un Técnico Superior y/o sus superiores Técnicos, para que se encargue de la conservación y explotación de las obras, y sus elementos de seguridad, instalaciones, derechos, servicios, equipos y de la inspección y vigilancia del cumplimiento de la legalidad vigente en materia de uso y defensa de las zonas de dominio público, servidumbre, afección de las carreteras de la RIGE, así como de las edificaciones colindantes con las mismas. Le incumbe el mantenimiento de los medios materiales, la organización, el correcto desempeño del personal a su cargo y la observancia de la normativa de prevención de riesgos laborales. El ejercicio de estas actividades requiere estar en posesión del carné de conducir vehículos automóviles, así como residir en el territorio en el que ejerce sus funciones.

«Mantenimiento General»

Es aquella actividad en la que se desarrollan funciones de carácter multidisciplinar y que tiene por objeto principal la reparación y el mantenimiento general de edificios e instalaciones.

Podrán desempeñar esta especialidad aquellos trabajadores pertenecientes a categorías profesionales comprendidas en el área funcional Técnica y Profesional, que posean una de las titulaciones y/o especialidades que se recogen en el siguiente cuadro.

Grupo 4	Grupo 3
Acabado de construcción. Obras de albañilería. Equipos e instalaciones electrotécnicas. Equipos electrónicos de consumo. Soldadura y Calderería. Fabricación a medida e instalación de carpintería y mueble. Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor.	Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción. Realización y planes de obra. Sistemas de telecomunicación e informáticos. Instalaciones electrotécnicas. Construcciones metálicas. Desarrollo de productos de carpintería y mueble. Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención. Mantenimiento y montaje de instalaciones de edificio y Proceso.

Consecuentemente con la formulación de esta especialidad, podrán acceder en el futuro a los puestos para los que se exija la especialidad de mantenimiento general, además de los trabajadores que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente esta especialidad, los siguientes trabajadores:

Los que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior.

Los que acrediten poseer, mediante el correspondiente título oficial, alguna de las especialidades recogidas en dicho cuadro.

Sin embargo y a su vez, para ocupar puestos de trabajo para los que se exija específica y únicamente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior no bastará con acreditar que se posee la especialidad de mantenimiento general por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado la especialidad de mantenimiento general, sino que deberá poseerse la especialidad concreta exigida, bien por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado dicha concreta especialidad, bien por acreditar mediante el correspondiente título oficial estar en posesión de esa especialidad concreta.

Grupo 3. Mantenimiento General.

Competencia General.

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

Unidades de competencia.

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

1. Desarrollar procesos y métodos de mantenimiento y organizar la ejecución del montaje y del mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y proceso.
2. Gestionar, realizar y supervisar los procesos de montaje y de mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y de proceso.
3. Desarrollar proyectos de modificación y mejora de las instalaciones de edificio y de proceso.
4. Representar los planos de proyectos de construcción.
5. Medir y valorar unidades de obra.
6. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los equipos e instalaciones de distribución de energía eléctrica en media tensión (MT), baja tensión (BT) y centros de transformación (CT).
7. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de las instalaciones singulares en el entorno de los edificios.

8. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los equipos de control automático e instalaciones automatizadas para edificios.

9. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los sistemas de telefonía, de radio, televisión, informáticos y telemática.

10. Coordinar, supervisar y gestionar los procesos de montaje o reparación de construcciones metálicas.

11. Coordinar, supervisar y realizar proyectos de instalación de carpintería y mueble.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio Único para el grupo profesional 3.

Grupo 4. Mantenimiento General.

Competencia General.

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

Unidades de competencia.

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

1. Organizar los trabajos de obras de albañilería. Construir cerramientos y particiones de fábrica. Construir e impermeabilizar cubiertas. Realizar revestimientos continuos, conglomerados y realizar conducciones lineales sin presión.

2. Solar y alicatar.

3. Aplicar pinturas y barnices.

4. Mantener equipos y realizar instalaciones de distribución y suministro de energía eléctrica en Media y Baja Tensión.

5. Mantener y realizar instalaciones singulares en el entorno de los edificios.

6. Mantener equipos e instalaciones electrotécnicas automatizadas.

7. Instalar y mantener equipos electrónicos de consumo, de TV y vídeo, electrónicos microinformáticos y terminales de telecomunicación.

8. Montaje de construcciones metálicas y soldadura en atmósfera natural.

9. Instalación y acabado en carpintería y mueble.

10. Mantener instalaciones de climatización, producción de calor y redes de agua y gases combustibles.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio Único para el grupo profesional 4.

«Bombero»

1. Grupo Profesional 3.

I. Contenido Formativo.

Duración 360 horas.

Prevención y Extinción de Incendios: 40 horas.

Teoría del fuego.

Agentes extintores: Teoría y uso.

Equipos de protección respiratoria.

Invencción en siniestros.

- Intervenciones específicas.
- Incendio en edificios de altura.
- Efectos de los siniestros en los edificios.
- Prevención de incendios en los edificios.
- Transporte de mercancías peligrosas.
- Fuego forestal.
- Extinción de incendios en tanque redondo con agua y en tanque cuadrado con espuma.
- Química del fuego.

- Incendio de Mercancías Peligrosas: 25 horas.

- Reglamentación sobre mercancías peligrosas.
- Tipos de riesgos.
- Control de accidentes.
- Salvamentos y rescates.

- Organización de la Respuesta a la Catástrofe: 40 horas.

- Catástrofe: tipos, incidencia social y valoración del riesgo.
- Manejo de la población y refugios provisionales.
- Asuntos psicológicos y psíquicos de la catástrofe.
- Medicina: TRIAGE, normas para evacuación.
- Organización de la zona de catástrofe en el puesto de mando.

- Protección contra Incendios: 25 horas.

- Tipos de controles de detección de incendios.
- Tipos de detectores.
- Instalaciones de extinción automáticas.
- Baterías de extinción.
- Equipos respiratorios autónomos.

- Primeros Auxilios Básicos: 25 horas.

- Técnicas de primeros auxilios.
- Técnicas de reanimación cardio pulmonar.
- Fracturas, hemorragias, torceduras, etc.
- Traslado de heridos.

- Estudios de los Riesgos Sanitarios en Intervenciones de Bomberos: 40 horas.

- Riesgos de los bomberos en las intervenciones.
- Precauciones de los bomberos ante posibles contagios.
- Vacunaciones y técnicas de autoprotección.

- Intervención en Emergencias por Gases Combustibles: 40 horas.

- Comportamiento de los gases combustibles.
- Tipos de gases.
- Teoría de combustiones de gases específicos.
- Técnicas para el ataque y extinción en los incendios de gases combustibles.

- Intervención en Accidentes de Ferrocarril: 40 horas.

- Tipos de accidentes ferroviarios.
- Evacuación de víctimas.
- Prevención de riesgos.
- Actuación ante los accidentes de ferrocarril.

Atención Inicial al Paciente Traumatizado: 25 horas.

Técnicas de rescate de víctimas en accidentes de tráfico.
Traslado de víctimas.
Primeros auxilios en el lugar del accidente.
Atención especial a pacientes con politraumatismos.
Técnicas de reanimación cardio pulmonar.
Prácticas de rescate de víctimas en accidentes de tráfico.
Prácticas de traslado.
Prácticas de primeros auxilios.
Prácticas de reanimación cardio pulmonar.

Rescate en Hundimientos de Edificios: 40 horas.

Estructuras de edificios.
Materiales y resistencias.
Derrumbamientos.
Rescate en hundimientos.
Primera atención en el lugar del hundimiento.

Control de Averías: 20 horas.

Condiciones de estanqueidad, rondas de seguridad, apertura y cierre de puestas estancas.

Colector de achique y medios portátiles de achique.
Taponamiento de casco, parqueo y puenteo de tuberías.
Ejercicio real de achique, apuntalamiento, parcheo de tuberías.
Ejercicio real de taponamiento de casco en tanque simulado.

II. Pruebas físicas.

Deben superar, en los tiempos establecidos, cuantas pruebas y ejercicios se prevean para asegurar sus condiciones psicofísicas y profesionales, entre ellos:

Natación: 50 m.
Cuerda anudada: 6 m.
Levantamiento de peso: 40 kg.
Carreras: 60 m, 300 m y 2.000 m.

III. Perfil profesional.

Tiene como misión fundamental intervenir con la máxima eficacia en el salvamento de personas y en la extinción de incendios.

Debe conocer perfectamente los equipos destinados al efecto, sus procedimientos operativos así como mantener dichos equipos en óptimas condiciones para poder ser movilizados de forma inmediata y lograr el máximo rendimiento.

2 Grupo Profesional 4.

I. Contenido Formativo.

Duración 255 horas.

Prevención y Extinción de Incendios: 40 horas.

Teoría del fuego.
Agentes extintores: Teoría y uso.
Equipos de protección respiratoria.
Intervención en siniestros.
Intervenciones específicas.

Incendio en edificios de altura.
Efectos de los siniestros en los edificios.
Prevención de incendios en los edificios.
Transporte de mercancías peligrosas.
Fuego forestal.
Extinción de incendios en tanque redondo con agua y en tanque cuadrado con espuma.
Química del fuego.

Incendio de Mercancías Peligrosas: 25 horas.

Reglamentación sobre mercancías peligrosas.
Tipos de riesgos.
Control de accidentes.
Salvamentos y rescates.

Protección contra Incendios: 25 horas.

Tipos de controles de detección de incendios.
Tipos de detectores.
Instalaciones de extinción automáticas.
Baterías de extinción.
Equipos respiratorios autónomos.

Primeros Auxilios Básicos: 25 horas.

Técnicas de primeros auxilios.
Técnicas de reanimación cardio pulmonar.
Fracturas, hemorragias, torceduras, etc.
Traslado de heridos.

Intervención en Emergencias por Gases Combustibles: 40 horas.

Comportamiento de los gases combustibles.
Tipos de gases.
Teoría de combustiones de gases específicos.
Técnicas para el ataque y extinción en los incendios de gases combustibles.

Intervención en Accidentes de Ferrocarril: 40 horas.

Tipos de accidentes ferroviarios.
Evacuación de víctimas.
Prevención de riesgos.
Actuación ante los accidentes de ferrocarril.

Rescate en Hundimientos de Edificios: 40 horas.

Estructuras de edificios.
Materiales y resistencias.
Derrumbamientos.
Rescate en hundimientos.
Primera atención en el lugar del hundimiento.

Control de Averías: 20 horas.

Condiciones de estanqueidad, rondas de seguridad, apertura y cierre de puestas estancas.
Colector de achique y medios portátiles de achique.
Taponamiento de casco, parqueo y puenteo de tuberías.

Ejercicio real de achique, apuntalamiento, parcheo de tuberías.
Ejercicio real de taponamiento de casco en tanque simulado.

II. Pruebas físicas.

Deben superar, en los tiempos establecidos, cuantas pruebas y ejercicios se prevean para asegurar sus condiciones psicofísicas y profesionales, entre ellos:

Natación: 50 m.
Cuerda anudada: 6 m.
Levantamiento de peso: 40 kg.
Carreras: 60 m; 300 m y 2.000 m.

III. Perfil profesional.

Tiene como misión fundamental intervenir con la máxima eficacia en el salvamento de personas y en la extinción de incendios.

Debe conocer perfectamente los equipos destinados al efecto, sus procedimientos operativos, así como mantener dichos equipos en óptimas condiciones para poder ser movilizados de forma inmediata y lograr el máximo rendimiento.

«Vigilancia del dominio público»

1. Grupo Profesional 3.

I. Contenido Formativo (duración entre 380 y 410 horas lectivas según áreas).

Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas).

Áreas Comunes (230 horas).

1. El Dominio Público. Concepto. Organismos competentes. Uso y disfrute del dominio público: 50 horas.

2. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos: 25 horas.

3. Nociones básicas de Geografía Humana y Económica: 30 horas.

4. Dirección de equipos de trabajo. Organización de tareas: 25 horas.

5. Elaboración de informes y presentación de informes y documentos administrativos: 25 horas.

6. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación: 25 horas.

7. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa: 50 horas.

Áreas Específicas.

A) Vigilancia del Dominio Público Hidráulico: 180 horas.

1) Legislación de Aguas: 50 horas.

2) Procedimiento sancionador hidráulico: 50 horas.

3) Instalaciones Hidráulicas. Vigilancia de redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas: 50 horas.

4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público Hidráulico. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas: 30 horas.

B) Vigilancia del Dominio Público Marítimo Terrestre: 150 horas.

1) Legislación de Costas: 50 horas.

2) Procedimiento sancionador en materia de costas: 50 horas.

3) Instalaciones y Servicios Públicos en las zonas de Dominio Público Marítimo Terrestre: 50 horas.

C) Vigilancia de Parques Nacionales (180 horas).

- 1) Legislación de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales: 50 horas.
- 2) Procedimiento sancionador en Parques Nacionales: 50 horas.
- 3) Instalaciones en Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Vigilancia de Instalaciones de Servicio Público. Protección y Vigilancia de la Fauna y la Flora. Información y atención de usuarios: 50 horas.
- 4) Seguridad y protección de Instalaciones de Dominio Público de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Protección contra Incendios. Defensas: 30 horas.

II. Perfil Profesional.

Competencia general: los requerimientos generales de cualificación profesional para el especialista en vigilancia del dominio público de grado superior son:

Planificar, organizar y dirigir las actividades de vigilancia y custodia del Dominio público, bien referida al Marítimo Terrestre y sus zonas colindantes, a la vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre, policía administrativa del Dominio Público y Servicios Públicos, o la Vigilancia de Parques Nacionales, reservas, espacios naturales y protegidos.

Revisar, informar y, en su caso, formular las correspondientes denuncias de infracciones, informes, mediciones., en relación con cada una de las Áreas del Dominio Público enumeradas.

Conocer, cumplir y hacer cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la vigilancia del Dominio Público en las Áreas del Dominio Público enumeradas, así como la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de vigilancia dentro del Área de Dominio Público correspondiente, realizando las denuncias sobre las infracciones que se produzcan, así como los informes que se precisen para el establecimiento de servicios públicos en las zonas del Dominio Público, informes sobre expedientes sancionadores y denuncias.

2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de instalaciones servicios y equipos, así como su vigilancia. Asimismo actividades de mediciones sobre caudales e instrumentos de instalaciones.

3. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional. Se incluyen asimismo relaciones de información a usuarios del Dominio Público.

4. Competencia de seguridad y protección. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad básica de protección civil ante riesgos de inundaciones y avenidas, incendios, etc.

5. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

6. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

2 Grupo Profesional 4.

I. Contenido Formativo: Duración: entre 340 y 370 horas lectivas según áreas.

Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas).

Áreas Comunes: 205 horas.

1. Dominio Público. Concepto. Organismos competentes. El Uso y disfrute del dominio público: 50 horas.
2. Nociones básicas de Tipografía e interpretación de planos: 25 horas.
3. Nociones básicas de Geografía Humana y Económica: 30 horas.
4. Elaboración y presentación de informes y documentos administrativos: 30 horas.
5. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental: 25 horas.
6. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa: 50 horas.

Áreas Específicas.

A) Vigilancia del Dominio Público Hidráulico: 160 horas.

- 1) Legislación de Aguas: 50 horas.
- 2) Procedimiento sancionador hidráulico: 30 horas.
- 3) Instalaciones Hidráulicas. Vigilancia de redes de riesgo. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas: 50 hora).
- 4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público Hidráulico. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas: 30 horas.

B) Vigilancia del Dominio Público Marítimo Terrestre: 130 horas.

- 1) Legislación de Costas: 50 horas.
- 2) Procedimiento sancionador en materia de costas: 30 horas.
- 3) Instalaciones y Servicios Públicos en las zonas de Dominio Público Marítimo Terrestre: 50 horas.

C) Vigilancia de Parques Nacionales: 160 horas.

- 1) Legislación de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales: 50 horas.
- 2) Procedimiento sancionador en Parques Nacionales: 30 horas.
- 3) Instalaciones en Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Vigilancia de Instalaciones de Servicio Público. Protección y Vigilancia de la Fauna y la Flora. Información y atención a usuarios: 50 horas.
- 4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Protección contra Incendios. Defensas: 30 horas.

Perfil Profesional.

Competencia general:

Los requerimientos generales de cualificación profesional para el especialista en vigilancia del dominio público de grado medio son:

Realizar la vigilancia y custodia del Dominio Público, bien referida al Marítimo Terrestre y sus zonas colindantes, a la vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre, policía administrativa del Dominio Público y Servicios Públicos, o la Vigilancia de Parques Nacionales, reservas, espacios naturales y protegidos.

Formular las correspondientes denuncias de infracciones, informes, mediciones, en relación con cada una de las Áreas del Dominio Público enumeradas.

Conocer y cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la vigilancia del Dominio Público en las Áreas del Dominio Público enumeradas, así como la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de vigilancia dentro del Área de Dominio Público correspondiente, realizando las denuncias sobre las infracciones que se produzcan, así como los informes que se precisen para el establecimiento de servicios públicos en las zonas del Dominio Público, informes sobre expedientes sancionadores y denuncias.

2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia. Asimismo actividades de mediciones sobre caudales e instrumentos de instalaciones.

3. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional. Se incluyen asimismo relaciones de información a usuarios del Dominio Público.

4. Competencia de seguridad y protección. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad básica de protección civil ante riesgos de inundaciones y avenidas, incendios, etc.

5. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

6. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

«Servicios de Prevención»

1. Grupo profesional 4.

I. Contenido Formativo.

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico (Anexo IV del R.D. 39/1997) en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del R.D. 39/1997: 50 horas.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo: 10 horas.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

II. Riesgos generales y su prevención: 25 horas.

- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
- b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
- c) La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d) Sistemas elementales de control, de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e) Planes de emergencia y evacuación.
- f) El control de la salud de los trabajadores.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa: 5 horas.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos: 5 horas.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.

- c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.
 - d) Documentación: recogida, elaboración y archivo.
 - V. Primeros auxilios: 5 horas.
 - B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico (Anexo IV del R.D. 39/1997): 30 horas.
 - I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo: 7 horas.
 - a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
 - b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
 - c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.
 - II. Riesgos generales y su prevención: 12 horas.
 - a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.
 - b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
 - c) La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
 - d) Sistemas elementales de control, de riesgos. Protección colectiva e individual.
 - e) Planes de emergencia y evacuación.
 - f) El control de la salud de los trabajadores.
 - III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondientes a la actividad e la empresa: 5 horas.
 - IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos: 4 horas.
 - a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
 - b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.
 - c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.
 - V. Primeros auxilios: 2 horas.
 - II. Perfil profesional.
- Desempeñan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del R.D. 39/1997 las funciones de nivel básico de prevención que son las siguientes:
- a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
 - b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
 - c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
 - d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos y cuantas funciones análogas sean necesarias.
 - e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
 - f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

«Actividades productivas en Centros Penitenciarios»

Es aquella actividad en la que se desarrollan funciones de carácter multidisciplinar y que tiene por objeto principal la dirección técnica de las actividades productivas en los centros penitenciarios.

Podrán desempeñar esta especialidad aquellos trabajadores pertenecientes a categorías profesionales comprendidas en el área funcional Técnica y Profesional que posean una de las titulaciones y/o especialidades que se recogen en el siguiente cuadro.

Para el Grupo Profesional 3:

Desarrollo y producción editorial.
Producción en Industrias de artes gráficas.
Producción de madera y mueble.
Desarrollo y fabricación de productos cerámicos.
Patronaje.
Procesos de confección industrial.
Gestión y organización de empresas agropecuarias.
Industrias de proceso de pasta y papel.
Plásticos y caucho.
Industria alimentaria.
Montaje y mantenimiento de instalación de edificios y de procesos.
Instalaciones electrotécnicas.
Sistemas de regulación y control automáticos.
Automoción.
Desarrollo de proyectos mecánicos.
Construcciones metálicas.

Consecuentemente con la formulación de esta especialidad, podrán acceder en el futuro a los puestos para los que se exija la especialidad de «actividades productivas en centros penitenciarios», además de los trabajadores que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente esta especialidad, los siguientes trabajadores:

Los que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior.

Los que acrediten poseer, mediante el correspondiente título oficial, alguna de las especialidades recogidas en dicho cuadro.

Sin embargo y a su vez, para ocupar puestos de trabajo para los que se exija específica y únicamente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior no bastará con acreditar que se posee la especialidad de actividades productivas en centros penitenciarios por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado esta misma especialidad, sino que deberá poseerse la especialidad concreta exigida, bien por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado dicha concreta especialidad, bien por acreditar mediante el correspondiente título oficial estar en posesión de esa especialidad concreta.

Competencia General.

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

Unidades de competencia.

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

1. Organizar y gestionar la producción editorial.
2. Gestionar y supervisar la producción en los procesos de impresión, de encuadernación y manipulados.

3. Organizar la fabricación y supervisar la producción en industrias de la madera y mueble.
4. Desarrollar productos cerámicos.
5. Dirigir y organizar la elaboración de patrones.
6. Organizar los procesos de confección de prendas, calzado y artículos textiles y de piel.
7. Programar y controlar la producción agrícola y/o ganadera.
8. Coordinar y controlar la fabricación de pastas, papeles, cartones y sus transformados.
9. Coordinar y controlar la elaboración y transformación de plásticos y caucho.
10. Programar, gestionar y controlar la producción en la industria alimentaria.
11. Desarrollar procesos y métodos de mantenimiento y organizar la ejecución del montaje y del mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y proceso.
12. Organizar, gestionar y controlar la ejecución y mantenimiento de las instalaciones electrotécnicas, así como desarrollar y mantener equipos de control automático e instalaciones automatizadas.
13. Desarrollar y mantener sistemas informáticos y de comunicación industrial, sistemas electrónicos de potencia y sistemas automáticos de medida y regulación para procesos continuos y para procesos secuenciales.
14. Organizar, planificar y controlar los procesos de reparación de averías y/o modificaciones en el área electromecánica y de reparación de carrocería, bastidor, cabina y equipo.
15. Desarrollar proyectos de matrices, moldes y utillajes para el proceso de fabricación mecánica así como productos de fabricación mecánica.
16. Gestionar y supervisar los procesos de fabricación y montaje de reparación de construcciones metálicas, así como organizar la producción de construcciones metálicas.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio Único para el grupo profesional 3.

«Maquinaria de los espectáculos escénicos»

I. Contenido Formativo.

Duración: 200 horas (50 teóricas y 150 prácticas) para el Grupo Profesional 3 y de 130 horas (30 Teóricas y 100 prácticas) para el Grupo Profesional 4.

1. Mecánica, resistencia de materiales, elementos de máquinas.

- 1.1 Dinámica.
- 1.2 Elasticidad y resistencia de materiales.
- 1.3 Elementos de máquinas.

2. Maquinaria Teatral.

- 2.1 Historia y desarrollo de la maquinaria teatral hasta la tecnología actual.
- 2.2 Partes principales de un escenario a la italiana.

- 2.2.1 Tablas.
- 2.2.2 Telar.
- 2.2.3 Foso.
- 2.2.4 Materia móvil.

2.3 Funcionamiento de la maquinaria escénica.

- 2.3.1 Máquinas básicas.
- 2.3.2 Análisis de mecanismos y tecnologías.
- 2.3.3 Sistemas motorizados y nociones de robótica y autómatas.

2.3.4 Máquinas de efectos escénico.
2.3.5 Colocación y utilización del ropaje teatral. La cámara negra. Cálculos de visuales y aforadas.

2.4 Sistemas de suspensión.

2.4.1 Cuerdas.

2.4.2 Cables.

Normativa de suspensión de cargas.

2.5 Elementos estructurales. Estructuras autoportantes.

3. Equipamiento Técnico: Sonido.

3.1 Introducción a la acústica arquitectónica:

3.2 La modificación de la acústica por los equipos.

3.3 Los otros equipamientos afectados por el sonido.

3.4 El equipo de sonido de un teatro.

Aparatos de megafonía. Micrófonos: La grabación magnética. Tecnología audiométrica. Magnetófonos. Amplificadores. Altavoces. Mesas de sonido. Periféricos. Sintetizadores. MIDI (Musical Instrument Digital Interface).

3.5 Sonorización de un espectáculo.

3.6 Sistemas de intercomunicación.

4. Equipamiento Técnico: Iluminación.

4.1 Materiales de iluminación.

4.2 Cableados y conectores.

5. Montaje, desmontaje y mantenimiento de escenografías.

5.1 Preparación del espectáculo.

5.2 Planificación.

5.3 Montaje de escenografías.

5.4 Mantenimiento de la escenografía.

5.5 Herramientas y stocks de materiales del maquinista. Inventarios.

5.6 Vocabulario técnico propio de la profesión en los idiomas usuales (catalán, castellano, francés, inglés, portugués).

6. Servir función.

6.1 Aspectos artísticos y técnicos del espectáculo.

6.2 Plan de trabajo de la función.

6.3 Ensayos técnicos.

6.4 Ensayos generales.

6.5 Trabajos técnicos antes, durante y después de la función.

7. Giras y Adaptaciones.

7.1 Fichas técnicas.

7.2 La adaptación a un nuevo espacio y a un nuevo equipo.

7.3 El transporte.

7.4 Planificación del montaje.

7.5 Planificación del desmontaje y la carga.

7.6 La planificación y coordinación de las giras.

- 8. Draperías/ropajes. Técnicas de Construcción.
 - 8.1 Materiales: algodón, terciopelo, tul, materiales sintéticos. Tratamiento de los materiales. Ignifugación.
 - 8.2 Elementos de drapería: cámaras, patas, bambalinas, tules, telones, mantón, ciclorama, pantallas, etc. Plegado y conservación de las telas.
 - 8.3 Sistemas de confección. Patronaje.
 - 8.4 Taller de confección. Mantenimiento y limpieza de máquinas y utensilios.
- 9. Carpintería, materiales y técnicas de construcción.
 - 9.1 La madera. Propiedades.
 - 9.2 Técnicas con madera.
 - 9.3 Medidas y grosor de los tableros más utilizados para el escenario y las escenografías. Tipos de madera y calidades.
 - 9.4 Sistemas de encaje, de refuerzo, etc.
 - 9.5 Técnicas de construcción tradicionales: sistemas bidimensionales y tridimensionales.
 - 9.6 Sistemas de combar/arquear la madera.
 - 9.7 Cálculo de piezas para construir un elemento escenográfico.
 - 9.8 Máquinas y herramientas para trabajar la madera. Mantenimiento.
 - 9.9 Seguridad en el trabajo sistemas de protección.
- 10. Metalistería. Materiales y técnicas de construcción.
 - 10.1 Hierro. Propiedades, fabricación de herramientas, fundición de hierro, la forja, el acero.
 - 10.1.1 Ferretería clásica, bisagras, refuerzos y rodamientos/rodaduras.
 - 10.1.2 Tipos de perfiles de hierro.
 - 10.1.3 Sistemas de unión y ensamblaje: con tornillos y pasadores, roblonado, etc.
 - 10.1.4 Soldadura.
 - 10.2 Aluminio. Propiedades.
 - 10.2.1 Técnicas de construcción en aluminio.
 - 10.2.2 Tipos de perfiles de aluminio.
 - 10.2.3 Sistemas de unión y ensamblaje: roblonado, etc.
 - 10.3 Construcción de plafones, remos, patas de gallo, etc.
 - 10.4 Construcción de practicables, escaleras, etc. Sistemas de unión y encaje.
 - 10.5 Cálculo de piezas para construir un elemento escenográfico.
 - 10.6 Taller de construcción, el mantenimiento y la limpieza de las máquinas y herramientas.
 - 10.7 Sistemas de protección en el trabajo: máscaras para soldar, guantes, botas, delantales, etc.
 - 10.8 Seguridad en el trabajo de soldadura.
- 11. Materiales Sintéticos. Técnicas de construcción.
 - 11.1 Materiales compuestos: resinas, fibras.
 - 11.2 Plásticos.
 - 11.3 Espumas y materiales proyectados.
 - 11.4 Poliéster expandido.
 - 11.5 La fibra como elemento estructural.
 - 11.6 Moldeados.
 - 11.7 Construcción de elementos corpóreos. Escultura escénica.
 - 11.8 Utensilios. Mantenimiento y limpieza.

- Seguridad. Manejo de productos químicos. Higiene.
12. Pintura y acabados. Materiales y técnicas de construcción.
- 12.1 Dibujo.
- 12.2 Pintura.
- 12.3 Texturas: pulidos, mates, dorados, envejecidos.
- 12.4 Atrezzo: objetos móviles, objetos inmóviles, mobiliario.
- 12.5 El taller de pintura.
- 12.6 Materiales.
- 12.6.1 Soportes: tejidos (algodón, tules, terciopelos, etc.) madera (latas, tableros), (papel, bobinas, calcos), sintéticos (metacrilatos, fibra de vidrio).
- 12.6.2 Pigmentos: naturales (tierras, óxidos), químicos (acrílicos).
- 12.6.3 Adherentes: orgánicos (colas animales y vegetales), sintéticos (colas plásticas).
- 12.7 Procedimientos.
- 12.7.1 Distribución de espacios y soportes, imprimación del soporte, proceso formal (dibujado, pintura, texturado, etc.), acabados (refuerzos, aristas).
- 12.7.2 Proceso: lectura de planos, desglose de piezas, planificación de tareas, presupuesto, control y seguimiento, embalajes, acabados de montajes.
13. Legislación, Seguridad e Higiene en el trabajo.
- 13.1 Seguridad eléctrica.
- Personal de tramoya y actores. Instrucciones del REBT y C1500.
Público. Instrucciones del REBT y C1500.
Suministro eléctrico de socorro. Doble suministro.
Iluminación de emergencia.
Electrocución. Atención al electrocutado.
- 13.2 Seguridad en suspensión de cargas.
- En el escenario (normativa, coeficientes de seguridad).
En la sala (público).
- 13.3 El fuego.
- Tipos de fuego y sus causas.
Sistemas de prevención y extinción (detección, extintores, BIE, etc.).
Escenario; sectorización. Cortafuegos. Puertas. Ignifugación: materiales y tratamiento.
Público: Sectorización.
Prácticas de bomberos.
- 13.4 Barreras arquitectónicas. Obstáculos. Señalización, etc.
- 13.4.1 Escenarios y dependencias anexas.
- 13.4.2 Público: escaleras, salidas de emergencia, iluminación de emergencia, señalización, etc.
- 13.4.3 Peligros en los montajes e instalaciones provisionales: barreras en paso público, cableado en el suelo, etc.
- 13.5 Planes de emergencia.
- Elaboración Ejecución.

- 13.6 Seguridad en el trabajo:
 - Activa y pasiva (vestuario, cinturones de seguridad, etc.).
- 13.7 Socorrismo.
- 13.8 Ley de policía de espectáculos públicos.
 - Normativas municipales.
 - Normativas de bomberos, etc.
- 13.9 Normativa europea referente a la seguridad en el trabajo en los diferentes países.
- 14. Técnicas de representación gráfica I.
 - 14.1 Dibujo técnico.
 - Iniciación al dibujo. Herramientas y criterios generales. Escalas.
 - Croquización: dibujo a mano alzada.
 - Representación de un proyecto: normativa y criterios, rotulación, formatos, plegado de planos.
 - 14.2 Geometría:
 - Geometría plana.
 - Geometría tridimensional.
 - 14.3 Sistemas de representación diédrico.
 - Proyecciones (cuerpos geométricos y compuestos).
 - Cortes. Ingeniería (piezas simples), en construcción (plantas, alzados, secciones, detalles), acotación (industrial, construcción).
 - 14.4 Otros sistemas de representación.
 - Axonometría: isometría (1 pieza industrial), caballera (un escenario).
 - Cónicos: encaje de perspectivas a mano alzada o con regla (método métrico).
 - Sombras (sobre los trabajos anteriores).
 - 14.5 Esquema eléctrico: ubicación en planta de elementos eléctricos (a nivel de arquitectura, con elaboración de la planta).
 - 14.6 Diseño asistido por ordenador.
 - 1. Introducción al diseño asistido por ordenador. Los diferentes programas existentes. Trabajo en 3 D.
 - 2. Estudio Hardware: ordenador personal (PC) y estación de trabajo. Disco duro, disquetes, capacidad y memoria, lápiz electrónico, mesa digitalizadora, mouse, trazadora gráfica.
 - 3. Estudio software: análisis y comparación de los diferentes programas existentes de ayuda al diseño.
 - 4. Autocad: menús de ayuda, capas, dibujo y edición, bloques y símbolos. Textos y acotaciones. Acabados. Biblioteca.
 - 5. Metodología de trabajo de proyecto con ordenador.
- 15. Técnicas de representación gráfica II.
 - 15.1 Ampliación de geometría: curvas cíclicas, espirales envolventes.
 - 15.2 Sistemas de representación industrial y arquitectónica.
 - 15.3 Elementos de máquinas.
 - 15.4 Ajuste de elementos de máquinas.

- 15.5 Esquemas: esquemas cinemáticos de máquinas y mecanismos.
- 15.6 Aplicaciones: Dibujo de conjunto. Dibujo en planta. Distribución, Secciones. Cortes. Alzados. Normativas y anotaciones específicas.

«Utilería de los espectáculos escénicos»

I. Contenido Formativo.

Consta de dos módulos con una duración total de 200 horas (50 Teóricas y 150 prácticas) para el Grupo Profesional 3 y de 130 horas (30 teóricas y 100 prácticas para el grupo profesional 4.

A. Módulo de utilería y efectos especiales.

a) Conocimientos profesionales.

Técnica de moldeado sobre distintos materiales.
Técnicas de pintado sobre distintos materiales.
Técnicas de imitación de materiales.
Técnica de envejecimiento de materiales.
Tipos de engrudos plastecidos y masillas.
Técnica de incrustación.
Tratamiento y pegado de distintos materiales.
Técnica de dorar y platear.
Técnica de corte de polietileno.
Vías de documentación para la realización de la utilería.
Técnicas de efectos especiales.

b) Prácticas.

Moldear un objeto de barro.
Moldear un objeto en poliéster.
Moldear en cartón.
Moldear en Plastoflex.
Moldear en goma-espuma.
Moldear en látex.
Moldear con terrajas.
Moldes de goma y siliconas.
Moldes de escayola.
Reproducir un objeto y realizar la técnica del vaciado.
Empapelar al aire fijo.
Plastecer y enmasillar un objeto.
Practicar con distintas técnicas de acabado:
Temples.
Pastas gotelé.
Pan de oro y plata.
Esmaltes.
Lacas.
Silicatos.
Barnices.
Imitar con los distintos materiales: maderas, mármoles, encalados, piedras, cristal, vidrieras coloreadas, metales.
Prácticas de resolución técnica de efectos especiales.

B. Módulo de realización de una puesta en escena.

a) Conocimientos profesionales.

Sistematización en el análisis de un espectáculo.
Diseño y realización de escenografía, utilería y efectos.

Presupuestos.
Planificación de tareas.
Integración en un equipo de trabajo.
Capacidad de adaptación profesional.
Aportación personal a un proceso de creación escénica.
Experiencia de nivel profesional.

b) Prácticas.

Analizar y descomponer en bloques las partes de una obra, de acuerdo a las directrices del director.

Realizar un listado de efectos y necesidades técnica de la obra.

Integrado en un equipo, proponer un diseño de efectos y propuesta de escenografía, de acuerdo al estilo a desarrollar.

Desglose en piezas del decorado a partir del diseño escenográfico seleccionado.

Calcular los costes de todos los elementos escenográficos que intervienen.

Organizar un plan de trabajo, de acuerdo a las necesidades del montaje.

Realizar la escenografía y utilería del espectáculo.

Asistir y participar en los ensayos técnicos.

Montaje de la escenografía en el lugar de estreno.

Asistencia técnica durante las representaciones en sala, cubriendo las funciones de maquinista y utilero.

Atender a las necesidades del desmontaje y transporte de escenografía.

Previsión de necesidades técnicas en gira.

II. Perfil Profesional.

El módulo de utilería y efectos especiales prepara para poder realizar cualquier objeto de utilería, sabiendo seleccionar el material y el proceso de acabado más adecuado según las necesidades, así como encontrar las técnicas más adecuadas para los distintos efectos especiales del espectáculo.

A su vez, el módulo de realización de una puesta en escena capacita para realizar correctamente la planificación de su trabajo y sus medios, asumiendo funciones de responsabilidad, aplicando las técnicas aprendidas al servicio de una puesta en escena.

«Operador de Instalación Nuclear y/o Radiactiva»

Para el Grupo Profesional 3.

Son las actividades de puesta en marcha, manejo y ejecución de las operaciones dentro de la Instalación Nuclear y/o Radiactiva y de los dispositivos de control de la misma, así como la cumplimentación del diario de operaciones.

Se realizan bajo la inmediata dirección del Supervisor de la Instalación.

Estas actividades requieren el conocimiento de las peculiaridades propias de la instalación y de las normas de seguridad y emergencias aplicables.

Para realizarlas, se deberá poseer una Titulación reglada conforme al grupo profesional que corresponda, así como haber aprobado los cursos de Operadores de Instalaciones, y obtenido la Licencia otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear que legalmente se exige para poder actuar en dichas instalaciones.

Cualificaciones para solicitar licencia.

En base a las características de las instalaciones radiactivas y dado que las licencias de Operador y Supervisor son intransferibles y tienen un carácter específico por ser únicamente aplicables a una instalación radiactiva determinada que posea la debida

autorización, los peticionarios de las mismas deberían reunir las siguientes condiciones:

1. Formación General y Específica.

1.1 Titulación Académica.

Los candidatos a licencia de Supervisor deberán acreditar titulación de grado medio o superior en disciplinas científicas o tecnológicas impartidas en el país o reconocidas como equivalentes, caso de no ser los títulos mencionados.

Los candidatos a licencia de Operador deberán ser especialistas con conocimientos tecnológicos adecuados y acreditar la titulación de Educación General Básica o equivalente, como mínimo.

1.2 Poseer los conocimientos de los conceptos básicos sobre la naturaleza y acción de las radiaciones ionizantes, sus riesgos y la prevención de los mismos equivalentes a un cuarto de cuarenta horas de clases teóricas y doce horas de clases prácticas para Supervisores y veinte horas de clases teóricas y ocho horas de clases prácticas para Operadores.

1.3 Poseer conocimientos sobre los fundamentos físicos, tecnológicos y de operación de las instalaciones tipo, así como del proyecto y los procedimientos de operación y control de las mismas, equivalentes a un curso de quince horas de clases teóricas y seis horas de prácticas para Supervisores y diez horas de clases teóricas y cuatro de clases prácticas para Operadores.

1.4 Poseer conocimientos sobre normativa técnica-legal de aplicación a la explotación de la instalación, los documentos preceptivos de la instalación y los límites y condiciones impuestos en las autorizaciones concedidas.

2. Entrenamiento.

Los candidatos a la licencia tendrán preparación y experiencia sobre los procedimientos de control y operación de la instalación y sobre las misiones específicas que hayan de realizar en la misma y para cuales se solicita la licencia.

A estos efectos, se recomienda que los candidatos se entrenen durante un mínimo de cuarenta horas en la instalación donde van a desempeñar sus misiones o en una instalación similar.

En instalaciones de 1ª Categoría el programa de entrenamiento deberá ser apreciado favorablemente por el Tribunal designado, al efecto, por el Consejo de Seguridad Nuclear (Tribunal de Licencias).

3. Temario para aspirantes a licencia.

Formación básica.

1. Estructura atómica y nuclear de la materia.

Estructura del átomo. Unidades de masa y energía en física atómica. Energía de enlace del electrón en el átomo. Equivalencia entre masa y energía. Energía de enlace nuclear.

2. Las radiaciones ionizantes.

2.1 La radiación electromagnética.

Características. Espectro electromagnético. Estados excitados de los átomos. Rayos-X característicos. Radiación de Frenado: espectro continuo de Rayos-X. Estados excitados de los núcleos. Rayos gamma.

2.2 Partículas ionizantes emitidas por los núcleos atómicos.

Núclidos estables o inestables. Desintegración alfa, desintegración beta.

2.3 Radioactividad y reacciones nucleares.

Actividad. Leyes de desintegración. Período de semidesintegración. Vida media. Equilibrio radioactivo. Reacciones nucleares: fuentes de neutrones.

3. Interacción de radiaciones con la materia.

Excitación e ionización. Poder de frenado y alcance de partículas cargadas. Efecto fotoeléctrico, compton y producción de pares. Atenuación de fotones.

4. Magnitudes y Unidades de radiación.

Actividad. Exposición. Dosis absorbida. Transferencia lineal de energía. Fluencia de partículas. Dosis equivalente. Factor de calidad. Dosis equivalente efectiva. Dosis interna integrada. Dosis genética y anual genéticamente significativa. Dosis colectiva y efectiva colectiva.

5. Detección y medida de la radiación.

5.1 Fundamentos físicos de la detección.

5.2 Detectores de gas: cámaras de ionización, contadores proporcionales, contadores Geiger-Müller. Detectores de centelleo y semiconductor.

5.3 Dosímetros de termo luminiscencia, de emulsión fotográfica y de ionización gaseosa. Monitores de tasa de dosis y de contaminación.

5.4 Instrumentación electrónica asociada a los detectores. Dispersión estadística aplicada a medidas de actividad.

6. Efectos biológicos de las radiaciones.

Acción de la radiación sobre material biológico. Relación respuesta dosis. Respuesta celular, sistémica y orgánica a la radiación, Radiosensibilidad. Factores que influyen en la respuesta celular. Efectos estocásticos y no estocásticos. Factores de riesgo y ponderación.

7. Protección contra las radiaciones ionizantes.

Principios generales. Sistema de limitación de dosis: justificación, optimización y limitación. Límites de dosis del personal profesionalmente expuesto y del público, límites de incorporación y derivados. Medidas generales de protección contra la radiación: distancia, tiempo y blindaje. Confinamiento. Clasificación del personal y de las zonas de trabajo y su señalización. Vigilancia: Control dosimétrico de áreas y de personal. Descontaminación. Gestión de residuos radioactivos. Transporte de materiales radioactivo.

8. Aspectos legales y administrativos.

Leyes básicas 25/1964 y 15/1980 y reglamentos que las desarrollan, tales como Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas y Reglamento, sobre Protección Sanitaria contra las radiaciones ionizantes y Reglamentos nacionales de Transporte de Mercancías peligrosas.

Control administrativo de las instalaciones radiactivas: clasificación, tipos de autorizaciones, Inspecciones, Diario de Operación, Archivos e informes y requisitos y obligaciones del personal de operación.

«Monitor de protección radiológica»

Para el Grupo Profesional 4.

I. Contenido Formativo.

Física de radiaciones.

Detección y medida de la radiación.

Efectos biológicos de las radiaciones ionizantes.
Protección radiológica: sistema de limitación de dosis; gestión de residuos y transporte de materiales radiactivos.

Legislación española sobre instalaciones radiactivas.

Especialidades: Radioterapia, Medicina Nuclear, Fuentes no encapsuladas, Radiología Industrial y Control de procesos.

Sesiones prácticas de laboratorio.

II. Perfil profesional.

Vigilancia radiológica de instalaciones del CIEMAT, en operación normal y en desmantelamiento.

Actuaciones de Protección Radiológica en situaciones de emergencia exterior e interior.

Controles radiológicos en el transporte de materiales radiactivos.

«Hidráulica»

1. Grupo profesional 3.

Formación: Duración 415 horas.

I. Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas).

1. Legislación de aguas. Normativa básica y normas de desarrollo: 25 horas.
2. Cálculo aplicado a las obras e instalaciones hidráulicas: 20 horas.
3. Física aplicada a las obras e instalaciones hidráulicas: 20 horas.
4. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos: 25 horas.
5. Dominio Público Hidráulico. Concepto. Disposiciones legales. Organismos competentes. Uso del dominio público hidráulico: 50 horas.
6. Obras Hidráulicas. Control y Vigilancia de obras hidráulicas. Presas y embalses: 35 horas.
7. Instalaciones hidráulicas. Mantenimiento y explotación. Redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas: 50 horas.
8. Mecanización hidráulica. Maquinaria, equipos, aparatos y herramientas de construcción y mantenimiento: 30 horas.
9. Evaluación y auscultación de obras e instalaciones hidráulicas. Informes técnicos: 25 horas.
10. Seguridad y protección de obras hidráulicas. Seguridad de explotaciones e instalaciones hidráulicas. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas: 30 horas.
11. Dirección técnica de unidades de obras. Dirección de equipos de trabajo. Organización de tareas: 30 horas.
12. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación: 25 horas.
13. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa: 50 horas.

II. Perfil profesional.

Competencia general:

Los requerimientos generales de cualificación profesional para la especialidad de Hidráulica de grado superior son:

Organizar, gestionar, supervisar y, en su caso, realizar las tareas necesarias para el mantenimiento y la gestión de las explotaciones hidráulicas: zonas regables, redes de riego, redes de saneamiento y de abastecimiento a poblaciones, instalaciones de depuración y tratamientos de aguas.

Organizar, gestionar, supervisar y, en su caso, realizar las actividades de explotación y conservación de las obras, instalaciones, equipos, servicios y derechos de dominio público de presas y embalses.

Planificar el mantenimiento y uso de la maquinaria y los equipos necesarios para atender las tareas descritas.

Conocer, cumplir y hacer cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la seguridad de presas y prevención de avenidas, la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de planificación, organización y supervisión del uso y explotación de instalaciones, servicios y equipos, manejando para ello las herramientas, maquinaria y técnicas adecuadas.

2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la organización, planificación y supervisión de los trabajos de preparación, mantenimiento y la conservación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia.

3. Competencia de auscultación y control. Actividades que tienen como fin la verificación y el seguimiento de la evaluación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como la elaboración de informes y estadísticas con los datos obtenidos mediante la utilización de aparatos y mecanismos adecuados.

4. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional.

5. Competencia de seguridad y protección. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad de presas y directrices básicas de protección civil ante riesgos de inundaciones y avenidas.

6. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

7. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

2. Grupo profesional 4.

Formación: Duración 350 horas.

I. Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas).

1. Legislación de aguas. Normativa básica y normas de desarrollo: 20 horas.

2. Cálculo aplicado a las obras e instalaciones hidráulicas: 15 horas.

3. Física aplicada a las obras e instalaciones hidráulicas: 15 horas.

4. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos: 25 horas.

5. Dominio Público Hidráulico. Concepto. Disposiciones legales. Organismos competentes. Uso del dominio público hidráulico: 50 horas.

6. Obras Hidráulicas. Control y Vigilancia de obras hidráulicas. Presas y embalses: 35 horas.

7. Instalaciones hidráulicas. Mantenimiento y explotación. Redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas: 50 horas.

8. Mecanización hidráulica. Maquinaria, equipos, aparatos y herramientas de construcción y mantenimiento: 30 horas.

9. Evaluación y auscultación de obras e instalaciones hidráulicas. Informes técnicos: 25 horas.

10. Seguridad y protección de obras hidráulicas. Seguridad de explotaciones e instalaciones hidráulicas. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas: 30 horas.

11. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación: 25 horas.

12. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa: 50 horas.

II. Perfil profesional.

Competencia general.

Los requerimientos generales de cualificación profesional para la especialidad de Hidráulica de grado medio son:

Realizar las tareas necesarias para el mantenimiento y la gestión de las explotaciones hidráulicas: zonas regables, redes de riego, redes de saneamiento y de abastecimiento a poblaciones, instalaciones de depuración y tratamientos de aguas.

Ejecutar las actividades de explotación y conservación de las obras, instalaciones, equipos, servicios y derechos de dominio público de presas y embalses.

Manejar y mantener en uso de la maquinaria y los equipos necesarios para atender las tareas descritas.

Conocer, cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la seguridad de presas y prevención de avenidas, la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

Unidades de competencia:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de accionamiento, uso y explotación de instalaciones, servicios y equipos, manejando para ello las herramientas, maquinaria y técnicas adecuadas.

2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia.

3. Competencia de auscultación y control. Actividades que tienen el apoyo en las tareas de verificación y el seguimiento de la evaluación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como auxiliar en la obtención de datos mediante la utilización de aparatos y mecanismos adecuados para la elaboración de informes y estadísticas con parámetros obtenidos.

4. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional.

5. Competencia de seguridad y protección. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre seguridad de presas y directrices básicas de protección civil ante riegos de inundaciones y avenidas.

6. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

7. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

B. Actividades Principales a efectos de cobertura de puestos.

Ordenanza.

Limpieza.

Operario.

ANEXO V

TABLAS RETRIBUTIVAS

V.a Tabla salarial 2009

Cuantía anual

Grupo Profesional	Salario Base	Pagas extraordinarias*	Total
1	24.048,00	4.008,00	28.056,00
2	19.906,20	3.317,70	23.223,90
3	15.575,04	2.595,84	18.170,88
4	13.024,44	2.170,74	15.195,18
5	12.321,96	2.053,66	14.375,62

* Sin componente de antigüedad.

V.b Complementos singulares de puesto

Anexo V.b.1

Cuantías anuales

Grupo profesional	Modalidad							
	A1	A2	A3	AR	AR1	AR2	AR3	A / Idiomas
Grupo 1.	1.899,60	1.447,20	904,56	2.010,48	3.909,72	3.457,44	2.914,80	918,72
Grupo 2.	1.584,36	1.207,32	754,56	1.684,32	3.268,68	2.891,40	2.438,76	918,72
Grupo 3.	1.296,36	987,84	617,28	1.011,36	2.307,60	1.998,96	1.628,64	918,72
Grupo 4.	1.062,36	809,52	506,04	—	—	—	—	918,72
Grupo 5.	936,24	713,52	445,92	—	—	—	—	0,00

Anexo V.b.2

Cuantías anuales

Grupo profesional	Modalidad							
	B	C	D1	D2	D3	D4	D5	D6
Grupo 1.	938,40	712,08	780,00	1.706,28	—	1.175,88	584,64	1.927,68
Grupo 2.	938,40	712,08	780,00	1.706,28	—	1.083,84	506,64	1.670,28
Grupo 3.	938,40	712,08	780,00	1.706,28	—	1.044,72	481,68	1.588,08
Grupo 4.	938,40	712,08	780,00	1.706,28	—	965,16	442,32	1.458,36
Grupo 5.	938,40	712,08	780,00	1.706,28	1.483,32	908,76	412,68	1.360,44

Anexo V.b.3

Cuantías anuales

Clasificación de los centros penitenciarios	Especial	1.1	1	2.1	2.2	2	1.1 (insulares)	2.2 (insulares)	2 (insulares)	Hospitalarios
Modalidad	D7 Esp	D7 1.1	D7 1	D7 2.1	D7 2.2	D7 2	D7 1.1 i	D7 2.2 i	D7 2.i	D7 H
Grupo 1.	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 2.	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 3.	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 4.	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92
Grupo 5.	5.260,68	4.705,20	4.657,20	4.203,36	3.953,40	3.748,32	5.418,12	4.411,44	4.191,00	4.507,92

V.c Complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual

Anexo V.c.1 Complemento de Nocturnidad

Cuantías anuales

Modalidad	A	A1	B	B1	C	C1
Grupo 1.	1.262,16	1.848,96	1.822,44	2.702,52	2.613,12	4.080,12
Grupo 2.	1.133,52	1.660,32	1.636,68	2.427,00	2.346,72	3.663,96
Grupo 3.	1.008,00	1.476,60	1.455,48	2.158,32	2.086,92	3.258,48
Grupo 5.	894,36	1.310,16	1.291,32	1.914,96	1.851,60	2.891,16
Grupo 7.	833,16	1.220,28	1.202,88	1.783,68	1.724,76	2.692,80

Anexo V.c.2 Complemento de Turnicidad

Cuantías anuales

Modalidad	A	A1	B	B1	C	C1
Grupo 1.	2.330,52	3.233,16	1.894,92	2.606,52	1.421,28	2.345,16
Grupo 2.	2.092,80	2.903,40	1.701,84	2.340,72	1.276,44	2.106,12
Grupo 3.	1.861,32	2.581,92	1.513,44	2.081,76	1.135,08	1.872,72
Grupo 5.	1.651,32	2.290,92	1.342,80	1.846,92	1.007,16	1.661,76
Grupo 7.	1.538,16	2.133,84	1.250,76	1.720,44	938,16	1.547,76

Anexo V.c.3 Complemento de Disponibilidad Horaria

Cuantías anuales

Modalidad	A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3
Grupo 1.	1.083,72	1.182,24	1.329,96	1.412,04	2.166,96	2.364,12	2.659,68	2.823,84
Grupo 2.	973,08	1.061,64	1.194,36	1.268,04	1.945,80	2.123,04	2.388,36	2.535,84
Grupo 3.	865,44	944,16	1.062,12	1.127,64	1.730,52	1.887,96	2.124,12	2.255,16
Grupo 4.	767,76	837,60	942,24	1.000,56	1.535,28	1.675,08	1.884,48	2.000,76
Grupo 5.	715,20	780,24	877,80	932,04	1.430,16	1.560,24	1.755,36	1.863,72

Anexo V.c.4 Complemento de Jornada Partida

Cuantías anuales

Grupo prof.	Jornada partida A	Jornada partida B
Grupo 1.	1.044,00	2.087,64
Grupo 2.	937,56	1.874,76
Grupo 3.	833,76	1.667,16
Grupo 4.	739,68	1.479,12
Grupo 5.	689,04	1.377,84

Anexo V.c.5 Complemento de Prolongación de Jornada

Cuantía anual

Grupo prof.	Prolongación jornada
Grupo 1.	1.432,44
Grupo 2.	1.194,12
Grupo 3.	979,68
Grupo 4.	797,76
Grupo 5.	705,36

Anexo V.c.6 Complemento de Obra

Cuantía anual

Grupo prof.	Complemento de Obra
Grupo 1.	3.028,56
Grupo 2.	2.767,32
Grupo 3.	2.581,32
Grupo 4.	2.418,60
Grupo 5.	2.331,00