

federación de
servicios a la ciudadanía
sector de la administración general del estado

III CONVENIO UNICO PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA

**EXIGE TUS
DERECHOS**

**sector de la
administración general del estado**

Pza. de Juan Zorrilla, 1, 1º
28003 Madrid

Teléfonos 912734706, 912734710, 912734707
Fax 912734726

sae@fsc.ccoo.es
www.fsc.ccoo.es

Madrid, 23 de septiembre de 2015

Estimadas compañeras y compañeros:

De acuerdo a las líneas de trabajo marcadas, hemos abierto un proceso de discusión en nuestro Sindicato con el fin abordar el futuro del Convenio Único del personal laboral de la Administración General del Estado.

Con este proceso de debate –como analizábamos en la reunión de portavoces de CC OO en las subcomisiones delegadas del pasado mes de abril- se pretende llegar al final de periodo de vigencia de dicho Convenio en disposición de adoptar una decisión –denuncia o prórroga y, en su caso, condiciones de la misma- reflexionada y, sea cual sea esa decisión, contar con propuestas concretas para abordar las negociaciones que pueden y deben producirse en este ámbito.

Al mismo tiempo, uno de los aspectos que consideramos de especial relevancia en el último Plenario del Sector, era la necesidad de recuperar influencia en los centros de trabajo. Una de las cuestiones que entendíamos necesaria para ello, era fomentar la participación tanto en la elaboración de las propuestas como en la toma de decisiones. Se trata con ello de lograr la vinculación de la afiliación y de las personas trabajadoras con el proceso de negociación y también en la defensa de las propuestas que podamos realizar.

Con estos objetivos, a partir de la citada reunión de portavoces en las subcomisiones delegadas, se crearon grupos de trabajo en relación a los bloques de temas de mayor relevancia del CU. Estos grupos han ido elaborando y recopilando propuestas y aportaciones sobre dichos temas. Partiendo de ese trabajo, la Comisión Ejecutiva del Sector ha acordado iniciar el proceso de discusión de esas propuestas en los ámbitos territoriales para, con las incorporaciones, aportaciones o modificaciones que se realicen durante el mismo, configurar el documento definitivo que se someterá a discusión en el Plenario del Sector.

Junto con el documento de propuestas –que, como se ha indicado, es un instrumento de trabajo abierto a todo tipo de cambios que sirve para dar soporte la discusión- se ha considerado conveniente contar con un texto del III Convenio Único que recoja todas sus actualizaciones e interpretaciones así como las referencias normativas que le afectan.

Este es el trabajo que os presentamos y esperamos que sea de utilidad en este debate que estamos iniciando y concluirá con la celebración de un Plenario del Sector, a finales de octubre.

Un cordial saludo

José Manuel Vera Carranco
Secretario General

**EXIGE TUS
DERECHOS**

CAPITULO I Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

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

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

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 expresamente fuera de convenio.

Artículo 2. Vigencia y denuncia del Convenio. ^{1 2 3}

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.

¹ [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 86. Vigencia de los convenios colectivos](#)

² [Sentencia de 22 de diciembre de 2014 del Tribunal Supremo sobre ultraactividad convenio denunciado](#)

³ [Sentencia de 17 de marzo 2015 del Tribunal Supremo sobre ultraactividad convenio denunciado](#)

CAPÍTULO II

Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio

Artículo 3. Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA).⁴

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.

⁴ [Reglamento de CIVEA Aprobado en el Pleno de 15 de diciembre de 2009](#)

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

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

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

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

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

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

Artículo 4. Comisiones y Subcomisiones de la CIVEA.

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

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

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

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

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

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

a) Una Comisión para la Igualdad.

b) Una Subcomisión Delegada por Departamento y, en su caso, organismo público.

Artículo 5. Comisión para la Igualdad.

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

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

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

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

Artículo 6. Subcomisiones Delegadas de la CIVEA.

1. Dependiente de la CIVEA, y como órgano delegado de la misma, en el ámbito de cada Departamento y en el del Consejo de Seguridad Nuclear, CSIC, CIEMAT, Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Administración de Justicia, Instituciones Penitenciarias, existirá una Subcomisión paritaria integrada por representantes de las partes firmantes del Convenio, encargada de la vigilancia, estudio y aplicación del mismo en el respectivo ámbito. Por acuerdo de la CIVEA podrán crearse otras Subcomisiones Delegadas cuando 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.^{5 6 7}

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.

⁵ [Real Decreto Ley 20/2012. Artículo 10. Reducción de créditos y permisos sindicales](#)

⁶ [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](#)

⁷ [Resolución de 20 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado](#)

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. ^{8 9 10}

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.

⁸ [Acuerdo CIVEA de 21 diciembre 2000. Criterios Generales Modelo de Relación de Puestos de Trabajo](#)

⁹ [Acuerdo CIVEA de 21 diciembre 2000. Informe de ocupación de puestos de trabajo](#)

¹⁰ [Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 74. Ordenación de los puestos de trabajo](#)

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. ¹¹

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.

¹¹ [Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación](#)

CAPÍTULO IV Clasificación profesional

Artículo 14. Sistema de clasificación. ^{12 13}

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. ^{14 15}

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

¹² [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 22. Sistema de clasificación profesional](#)

¹³ [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disposición adicional novena. Adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional](#)

¹⁴ [Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 76. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera](#)

¹⁵ [Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 77. Clasificación del personal laboral](#)

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.¹⁶

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.

¹⁶ [Acuerdo CIVEA de 7 de mayo de 2008. Procedimiento de adquisición de especialidades no regladas](#)

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. ¹⁷

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.

¹⁷ [Acuerdo CIVEA de 3 de febrero de 2010. Procedimientos de resolución de reclamaciones, solicitudes y cuestiones](#)

CAPÍTULO V

Modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica

Artículo 20. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. ^{18 19 20}

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. ²¹

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. ²²

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

¹⁸ [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo](#)

¹⁹ [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 82. Concepto y eficacia de los convenios colectivos](#)

²⁰ [Sentencia de 16 de julio de 2014 del Tribunal Constitucional dictada en el recurso de inconstitucionalidad número 5603-2012](#)

²¹ [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 39. Movilidad funcional](#)

²² [Acuerdo CIVEA de 20 de marzo de 2014. Interpretación del artículo 22.1. Valoración del trabajo en grupo profesional superior](#)

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. ²³

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 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.

²³ [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 40. Movilidad geográfica](#)



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, atendiéndose, en primer término, a criterios de voluntariedad.

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

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

CAPÍTULO VI Sistema de provisión de vacantes y promoción ²⁴

Artículo 28. Principios generales. ^{25 26}

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, en los términos establecidos en el Real Decreto de la Oferta de Empleo Público Anual, la propuesta de convocatoria anual de promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo de los distintos grupos, áreas funcionales y especialidades.

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 fijan para la elaboración de la Oferta de Empleo Público.

²⁴ [Acuerdo de 3 de abril de 2014 de la Comisión Negociadora del III Convenio Único](#)

²⁵ [Acuerdo CIVEA de 28 de noviembre de 2014. Títulos de grado](#)

²⁶ [Acuerdo CIVEA de 23 de julio de 2013. Interpretación del artículo 28.4 y 72.1.d\). Abono retribuciones por novación contrato y por cambio grupo profesional](#)

Artículo 29. Traslados. ^{27 28}

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 Departamentos 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.

²⁷ [Acuerdo CIVEA de 8 de abril de 2003. Movilidad voluntaria trabajadores a tiempo parcial](#)

²⁸ [Acuerdo CIVEA de 20 de marzo de 2014. Aplicación del cambio de modalidad contractual de trabajadores fijos discontinuos y a tiempo parcial](#)

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. ^{29 30 31}

1. En el segundo semestre del año, la Administración efectuará las convocatorias que corresponda que incluirán, 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. En los términos establecidos en el presente artículo, la reserva de plazas para personas con discapacidad se realizará en los términos en la normativa vigente por la que se regule el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

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.

²⁹ [Acuerdo CIVEA de 23 de julio de 2013. Interpretación del artículo 30. Titulación promoción interna. Grupo Profesional inferior](#)

³⁰ [Estatuto Básico del Empleado Público. Disposición transitoria segunda. Personal Laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario](#)

³¹ [Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. Artículo 22.3. Fomento de la promoción interna](#)

Artículo 32. Otras formas de movilidad. ^{32 33 34}**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.

³² [Acuerdo CIVEA de 20 de marzo de 2014. Interpretación del artículo 32.2. Movilidad entre Administraciones Públicas](#)

³³ [Acuerdo CIVEA de 23 de julio de 2013. Interpretación del artículo 32.4. Adscripción temporal a puestos vacantes. Plazos posesorios](#)

³⁴ [Acuerdo CIVEA de 20 de marzo de 2014. Interpretación del artículo 32.4. Adscripción temporal a puestos vacantes](#)

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.³⁵

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

³⁵ [Acuerdo CIVEA de 23 de julio de 2013. Interpretación del artículo 35. Período prueba](#)

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 Jornadas y horarios

Artículo 37. Jornada. ^{36 37 38 39}

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 cómputo 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.

³⁶ [Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012. Disposición Adicional Septuagésima primera. Jornada general del trabajo en el Sector Público](#)

³⁷ [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 44. Jornada](#)

³⁸ [Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos](#)

³⁹ [Acuerdo CIVEA de 23 de febrero de 2011. Interpretación del artículo 37. Jornada](#)

Artículo 38. Calendario laboral. ^{40 41 42 43 44}

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.

⁴⁰ [Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Punto 2. Normas sobre calendario laboral](#)

⁴¹ [Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Disposición Final Vigésima primera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio](#)

⁴² [Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Disposición Final Vigésima segunda. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#)

⁴³ [Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave](#)

⁴⁴ [Acuerdo CIVEA de 20 de marzo de 2014. Interpretación del artículo 38.1. Representación Sindical. Negociación de calendarios laborales](#)

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. ^{45 46}

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. ^{47 48}

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. ⁴⁹

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.

⁴⁵ [Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Punto 11. Justificación de ausencias](#)

⁴⁶ [Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal](#)

⁴⁷ [Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Disposición adicional decimooctava. Incapacidad temporal en la Administración del Estado](#)

⁴⁸ [Instrucción conjunta de la SEAP y la SEPG de 15 de octubre de 2012](#)

⁴⁹ [Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Punto 12. Control y seguimiento de la jornada y horario de trabajo](#)

Artículo 44. Horas extraordinarias ⁵⁰

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.

⁵⁰ [Acuerdo CIVEA de 16 de julio de 2014. Interpretación del artículo 44.2. Compensación y remuneración de Horas extraordinarias](#)

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 45. Vacaciones. ⁵¹

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 periodos inferiores a 5 días dentro del período citado, y con el fin de garantizar que los trabajadores tengan los días hábiles de vacaciones, que les corresponda, éstos podrán disfrutarse en función de las necesidades del servicio.

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 período 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.

⁵¹ [Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Punto 9. Vacaciones y permisos](#)

Artículo 46. Licencias ^{52 53}

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. ^{54 55 56 57 58 59 60 61 62}

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.

⁵² [Acuerdo CIVEA de 16 de julio de 2014. Interpretación del artículo 46. Licencias sin sueldo. Personal Temporal. Cómputo días](#)

⁵³ [Acuerdo CIVEA de 20 de marzo de 2014. Interpretación del artículo 46. Cómputo del plazo de 2 años en las licencias sin sueldo por asuntos propios](#)

⁵⁴ [Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos](#)

⁵⁵ [Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Punto 9. Vacaciones y permisos](#)

⁵⁶ [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 37.3.b\). Descanso semanal, fiestas y permisos](#)

⁵⁷ [Acuerdo CIVEA de 3 de febrero 2010. Interpretación del artículo 47.c\) y d\). Fraccionamiento permisos enfermedad](#)

⁵⁸ [Acuerdo CIVEA de 23 de febrero 2011. Interpretación del artículo 47.c\) y d\). Permiso por hospitalización de familiar. Alcance](#)

⁵⁹ [Acuerdo CIVEA de 20 de marzo 2014. Interpretación del artículo 47.c\) y d\). Permiso por hospitalización de familiar. Procedimiento](#)

⁶⁰ [Acuerdo CIVEA de 23 de febrero 2011. Interpretación del artículo 47.c\) y d\) Permisos en localidad distinta](#)

⁶¹ [Acuerdo CIVEA de 28 de noviembre 2007. Interpretación del artículo 47.i\). Permiso consulta médica](#)

⁶² [Acuerdo Comisión Permanente de Personal de 25 de julio de 2013 Criterios de interpretación del artículo 48.f\) del EBEP. Permiso Lactancia](#)

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 periodo 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. ⁶³

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional de acuerdo con lo previsto en Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, organizados por la propia Administración. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de los representantes de los trabajadores.

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

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

Artículo 49. Planes de formación.

La Administración, en el marco del IV Acuerdo de Formación Continua para las Administraciones Públicas, artículos 14 y 20, podrá llevar a cabo planes de formación que se negociarán con las organizaciones sindicales, con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevas capacidades profesionales para poder abordar los nuevos retos de la sociedad del conocimiento. 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. ⁶⁴

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 reconocido, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.

b) Permisos, percibiendo sólo el salario base, en su caso el complemento personal de unificación, el de antigüedad y el complemento personal de antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable 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.

⁶³ [Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral](#)

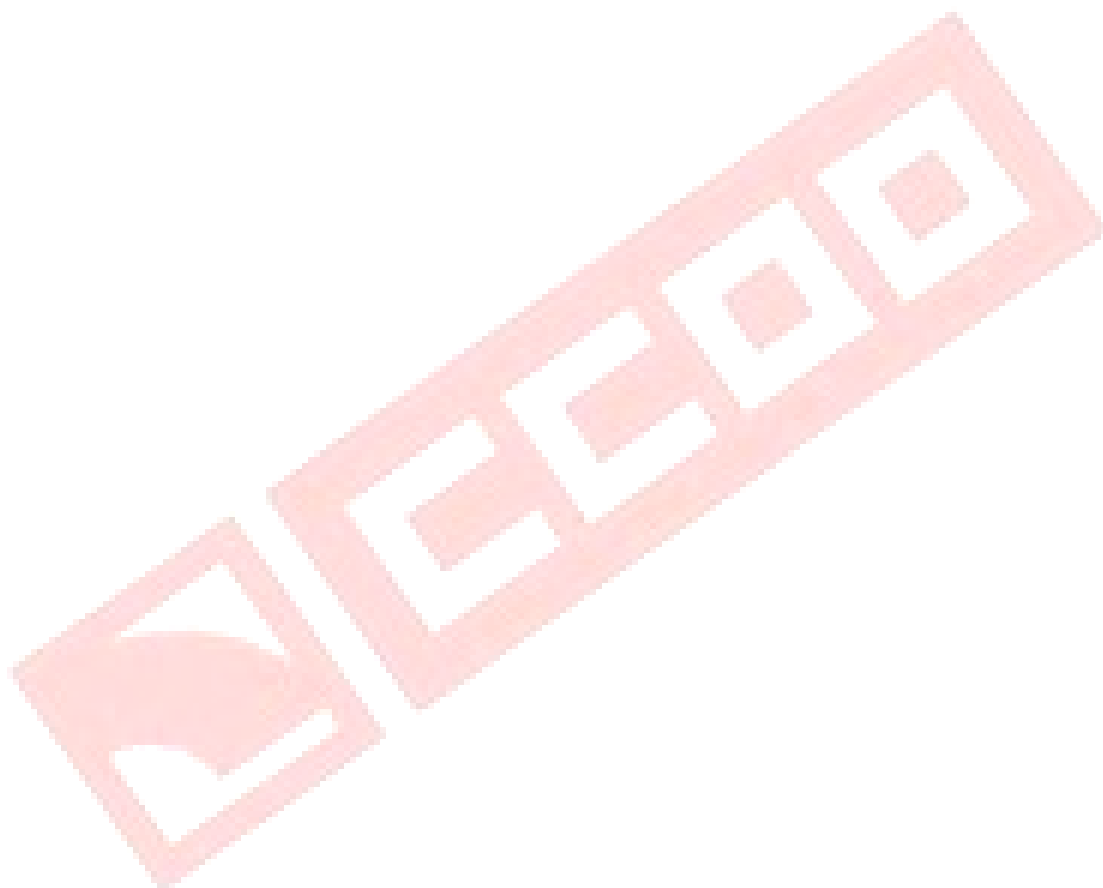
⁶⁴ [Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Punto 10. Tiempo para la formación](#)



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. ^{65 66 67}

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 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. ^{68 69 70 71}

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,

⁶⁵ [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión](#)

⁶⁶ [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo](#)

⁶⁷ [Estatuto de los Trabajadores. Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad](#)

⁶⁸ [Acuerdo CIVEA de 7 de mayo 2008. Interpretación del artículo 54.a\), b\).1 y b\).2. Excedencia voluntaria](#)

⁶⁹ [Acuerdo CIVEA de 16 de julio de 2014. Interpretación del artículo 54.a\). Excedencia voluntaria por interés particular](#)

⁷⁰ [Acuerdo CIVEA de 10 de julio de 2008. Interpretación del artículo 54.b\). Excedencia voluntaria para cuidado de familiares](#)

⁷¹ [Acuerdo CIVEA de 20 de marzo de 2014. Interpretación del artículo 54.b\).1. Excedencia para cuidado de hijos y de familiares. Continuidad ambas situaciones](#)

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 reintegro 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 reintegro, 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 reintegro 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 funcional 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. ^{72 73}

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.

⁷² [Estatuto de los Trabajadores. Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación](#)

⁷³ [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disposición transitoria decimoquinta. Normas transitorias en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación](#)

CAPÍTULO XII Salud laboral y acción social

Artículo 60. Principios generales. ⁷⁴

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.

⁷⁴ [Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado](#)

Artículo 64. Otras formas de movilidad. ⁷⁵

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.

⁷⁵ [Acuerdo CIVEA de 20 de marzo de 2014. Interpretación del artículo 64. Servicio de prevención competente. Vinculación de los informes emitidos por el mismo](#)

Artículo 67. Acción social. ⁷⁶

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.

⁷⁶ [Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre criterios comunes aplicables a los Planes de Acción Social en la Administración General del Estado](#)

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. ⁷⁷

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.

⁷⁷ [Acuerdo CIVEA de 23 de julio de 2013. Interpretación del artículo 28.4 y 72.1.d\). Abono retribuciones por novación contrato y por cambio grupo profesional](#)

- 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. ^{78 79 80 81 82 83 84 85}

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.

⁷⁸ [Acuerdo CIVEA de 15 de marzo de 2007. Instrucción sobre el procedimiento de reconocimiento de los servicios prestados a efectos de antigüedad](#)

⁷⁹ [Acuerdo CIVEA de 3 de febrero de 2010. Procedimientos a seguir por CIVEA y Sucomisiones Delegadas en la tramitación y resolución de las reclamaciones, solicitudes y cuestiones](#)

⁸⁰ [Acuerdo CIVEA de 23 de julio de 2013. Aplicación del artículo 73.1. Aplicación complemento antigüedad a contratos corta duración](#)

⁸¹ [Acuerdo CIVEA de 23 de julio de 2013. Interpretación del artículo 73.1. Servicios prestados en Hospital de la Unión Europea y en Universidad Extranjera](#)

⁸² [Acuerdo CIVEA de 10 de julio de 2008. Interpretación del artículo 73.1. Servicios prestados en RENFE](#)

⁸³ [Acuerdo CIVEA de 10 de julio de 2008. Interpretación del artículo 73.1. Solicitud de reconocimiento de servicios prestados en más de una contratación](#)

⁸⁴ [Acuerdo CIVEA de 10 de julio de 2008. Interpretación de los artículos 73.5.1.4. y 73.5.2.9. Asignación o supresión de complementos](#)

⁸⁵ [Acuerdo CIVEA de 10 de julio de 2008. Interpretación del artículo 73.5.2.7. Ayuda de comida](#)

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 ⁸⁶

Artículo 78. Graduación de las faltas. ⁸⁷

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

⁸⁶ [Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria](#)

⁸⁷ [Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 95. Faltas disciplinarias](#)

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. ⁸⁸

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.

⁸⁸ [Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 96. Sanciones](#)

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. ⁸⁹

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.

⁸⁹ [Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones](#)

CAPÍTULO XV

Régimen de representación del personal ^{90 91}

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. ⁹²

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.

⁹⁰ [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](#)

⁹¹ [Resolución de 20 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado](#)

⁹² [Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Artículo 12. Determinación de las unidades electorales en la Administración General del Estado y en la Administración de Justicia](#)

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.

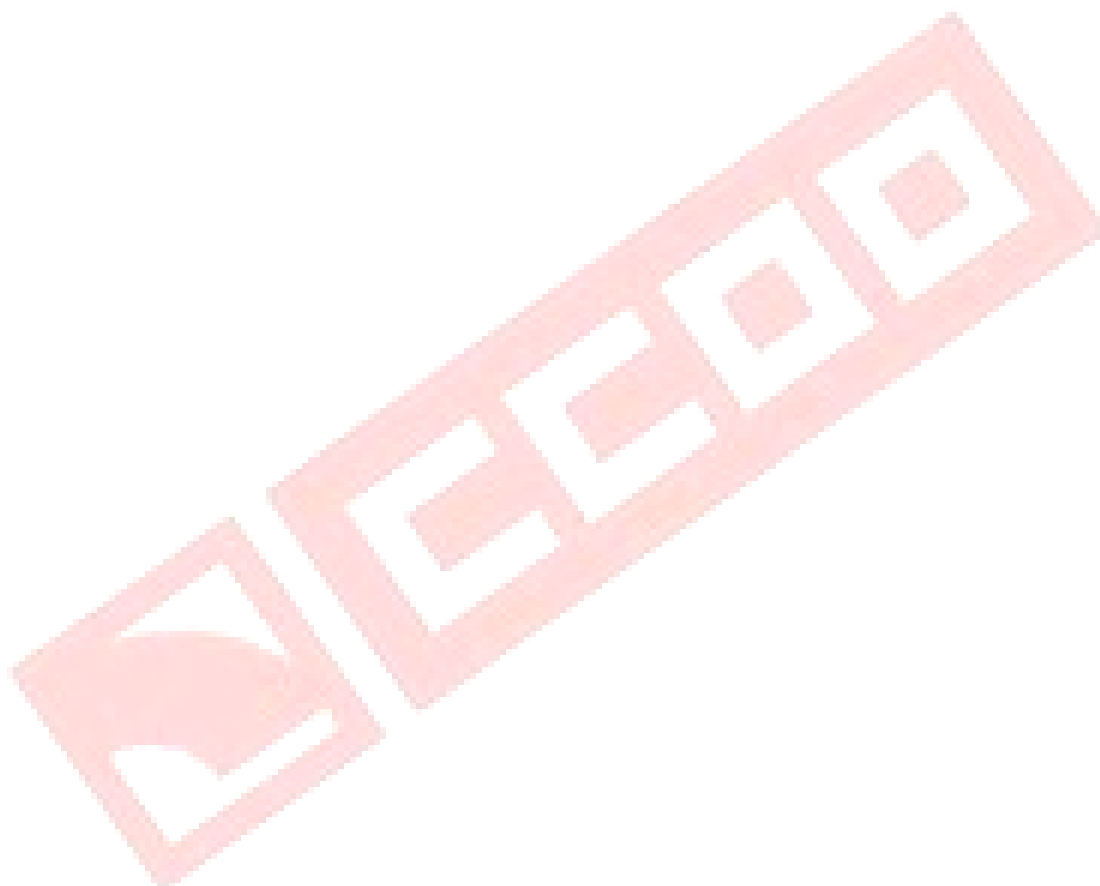
3. En todo caso, las partes se comprometen a negociar en el más breve plazo posible un sistema de solución extrajudicial de los conflictos que surjan en el ámbito del Convenio.



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

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.

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.⁹³

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.

⁹³ [Acuerdo CIVEA de 21 diciembre 2000. Criterios Generales Modelo de Relación de Puestos de Trabajo](#)

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. ^{94 95}

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.

⁹⁴ [Acuerdo CIVEA de 15 de marzo de 2007. Asignación Temporal de Complementos](#)

⁹⁵ [Acuerdo CIVEA de 19 de noviembre de 2013. Atribución Temporal de Complementos](#)

Disposición adicional decimotercera. Complemento singular de puesto. Personal en el exterior con Sentencia favorable a su inclusión en el Convenio Único.⁹⁶

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.

⁹⁶ [Acuerdo CIVEA de 27 de diciembre de 2001. Personal servicio exterior](#)

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. ⁹⁷

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 adicional decimooctava. ⁹⁸

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

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

⁹⁷ [Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Punto 9. Vacaciones y permisos](#)

⁹⁸ [Resolución de 20 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado](#)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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.⁹⁹

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

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

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

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

Disposición transitoria cuarta.

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

| CATEGORÍA PROFESIONAL | GRUPO PROFESIONAL I CONVENIO ÚNICO | CONVENIO COLECTIVO DE ORIGEN |
|-------------------------|------------------------------------|------------------------------|
| Pastor | 4 | Agric., P. y Alimentación |
| Oficial 1ª compos. | 4 | Obras P. y Urbanismo |
| Delineante de obr. | 5 | Obras P. y Urbanismo |
| Delineante de seg | 5 | Obras P. y Urbanismo |
| Calgador | 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 |

⁹⁹ [Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio de Defensa sobre condiciones aplicables en caso de reestructuraciones de centros y establecimientos](#)

| | | |
|---------------------|---|-------------------------|
| Operador de cabina | 5 | Cultura |
| Operador de sonido | 5 | Cultura |
| Delineante | 5 | Educación y Ciencia |
| Delineante calcedor | 6 | Economía y Hacienda |
| Delineante 2ª | 5 | Transp.,T. y Comunicac. |
| 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. ¹⁰⁰ 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) ¹⁰¹ 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) ¹⁰² 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) ¹⁰³ Art. 55.B.10 del Convenio del anterior M.º de Cultura («BOE» 19 noviembre 1991).
 - d) ¹⁰⁴ 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.

¹⁰⁰ [Resolución de 20 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de los acuerdos relativos al Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado](#)

¹⁰¹ [Resolución de 3 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del «Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música y el personal laboral del coro titular del Teatro de la Zarzuela»](#)

¹⁰² [Resolución de 29 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo entre el personal laboral adscrito al Ballet Nacional de España y a la Compañía Nacional de Danza y el organismo autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música \(INAEM\)](#)

¹⁰³ [Resolución de 5 de noviembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del VI Convenio Colectivo único para el personal laboral del Ministerio de Cultura](#)

¹⁰⁴ [Acuerdo CIVEA de 6 de julio de 2001. Selección de personal temporal, criterios generales de calendario laboral, y consolidación de empleo temporal en el ámbito del INAEM](#)

e) ¹⁰² 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) ¹⁰¹ 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) ¹⁰³ 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) ¹⁰⁵ 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) ¹⁰⁶ El artículo 19 del Convenio del anterior M.º de Obras Públicas y Urbanismo («BOE» de 19 de julio de 1990).
- c) ¹⁰⁷ Los artículos 64 a 69 y 98.2 apartados e), f) y g) del Convenio del M.º de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- d) ¹⁰⁸ Artículo 24 y disposición adicional 3.ª del Convenio del Ministerio de Defensa («BOE» 1 de julio de 1992).
- e) ¹⁰⁹ 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) ¹¹⁰ 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) ¹¹¹ Artículo 65.4. a) del Convenio de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1995).
- h) ¹¹² 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.

¹⁰⁵ [Artículos 26 y 32 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la anterior Secretaría de Estado de la Comunicación](#)

¹⁰⁶ [Artículo 19 del Convenio Colectivo para el personal laboral del anterior Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo](#)

¹⁰⁷ [Resolución de 2 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo único para el personal laboral del anterior Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y diferentes Organismos autónomos del mismo](#)

¹⁰⁸ [Artículo 24 y disposición adicional tercera del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Defensa](#)

¹⁰⁹ [Resolución de 31 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Revisión Salarial para el año 1996 y modificaciones del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio del Interior](#)

¹¹⁰ [Resolución de 8 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del "Palacio de Congresos de Madrid"](#)

¹¹¹ [Artículo 65 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Seguridad Social](#)

¹¹² [Acuerdo CIVEA de 6 de julio de 2001. Creación de un complemento de guardia](#)

2. Mantienen su vigencia en el respectivo ámbito:

a) ¹¹³ El artículo 18.2 del Convenio del Ministerio del Interior («Boletín Oficial del Estado» de 13 de noviembre de 1991).

b) ¹¹⁴ 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) ¹¹⁵ El artículo 3 del Convenio de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1995).

d) ¹¹⁶ ¹¹⁷ ¹¹⁸ 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) ¹¹⁶ 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) ¹¹⁹ 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) ¹²⁰ El artículo 39, apartado 7, penúltimo párrafo y apartado 12 del Convenio Colectivo del Palacio de Congresos de Madrid («Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» de 10 de junio de 1997.

c) ¹²¹ El artículo 80 del Convenio del CIEMAT («Boletín Oficial del Estado» de 9 de febrero de 1993).

d) ¹²² El artículo 122 del Convenio de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil («Boletín Oficial del Estado» de 17 de julio de 1991).

¹¹³ [Artículo 18 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ministerio del Interior](#)

¹¹⁴ [Resolución de 25 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del «Ministerio de la Presidencia» \(personal laboral\)](#)

¹¹⁵ [Artículo 3 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de la Seguridad Social](#)

¹¹⁶ [Resolución de 10 de junio de 1996, de La Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia](#)

¹¹⁷ [Resolución de 14 de noviembre de 1995, de La Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del IV Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social](#)

¹¹⁸ [Resolución de 13 de julio de 1990, de La Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo](#)

¹¹⁹ [Resolución de 23 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Defensa](#)

¹²⁰ [Artículo 39 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Palacio de Congresos de Madrid](#)

¹²¹ [Resolución de 18 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas \(CIEMAT\)](#)

¹²² [Resolución de 5 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral de «Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil»](#)



DISPOSICIONES FINALES

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.

