

**Convenio Único  
para el personal laboral  
de la Administración  
General del Estado**

# **CAPÍTULO 1**

## **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 Nacional de la Salud, el personal laboral que presta servicios en las dependencias de los servicios centrales y de las direcciones territoriales y/o provinciales de la entidad y percibe sus retribuciones con cargo a los créditos presupuestarios asignados a dichos centros para esta finalidad. También será de aplicación al del Consejo de Seguridad Nuclear y al de la Agencia de Protección de Datos.

2. Los trabajadores incluidos en el Convenio Colectivo del personal técnico, administrativo y de Servicios adscrito a los teatros que dependen del INAEM (BOE de 3 de agosto de 1993), en el Convenio del Ballet Nacional de España y de la Compañía Nacional de Danza (BOE de 19 de enero de 1996), en el Convenio del Coro Titular del Teatro de la Zarzuela (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 23 de noviembre de 1996) y el personal laboral adscrito al INAEM perteneciente al Convenio Colectivo único del extinguido Ministerio de Cultura, quedan incluidos en el presente Convenio con las excepciones previstas en el párrafo siguiente.

Hasta que la CIVEA apruebe el encuadramiento profesional de este personal en el sistema de clasificación profesional previsto en el capítulo 4 del presente Convenio y su incorporación plena mediante las necesarias adaptaciones, no le resultará de aplicación la regulación contenida en el presente Convenio en las materias referidas a clasificación profesional, modificación de condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica, provisión de vacantes y promoción, jornada, horarios y estructura salarial, siéndoles de aplicación en lo contenido en dichas materias las normas de su Convenio de origen que se integran con carácter transitorio en el presente Convenio, sin perjuicio de lo contemplado en las disposiciones transitorias sexta y octava.

3. El personal laboral de la Entidad Gestora de la Seguridad Social INSALUD señalado en el apartado primero del presente artículo queda incluido en el presente Convenio, sin perjuicio de lo contemplado en la Disposición Transitoria Sexta.

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

1. El personal laboral contratado en el exterior.
2. Personal incluido en el ámbito de aplicación de los Convenios del BOE, ONLAE, CORREOS Y TELEGRAFOS, Agencia Estatal de Administración Tributaria, Buque Cornide Saavedra, Buque García del Cid, Buque Esperanza del Mar, Instituto Astrofísico de Canarias y el personal local que presta servicios a las Fuerzas de los Estados Unidos, el del Instituto Nacional de Educación Física de Madrid y el del INSALUD que presta servicios en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, es decir, aquellos que prestan sus servicios en las distintas sedes dependientes de las gerencias de Atención Primaria o Especializada, percibiendo sus retribuciones con cargo a dichos centros.
3. 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. 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) de la Ley 13/1995, de 18 de mayo de Contratos de las Administraciones Públicas.

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

## **ARTÍCULO 2. VIGENCIA Y DENUNCIA DEL CONVENIO**

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el B.O.E., salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2.000. En lo que se refiere a los convenios anteriormente vigentes con remanentes salariales anteriores a 1997 pendientes de negociación se estará a lo establecido en la Disposición Adicional Quinta.

2. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 1999, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Novena, y a salvo de lo que se establece en la Disposición Adicional Quinta respecto a los convenios en curso de negociación.

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 respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo durante este período.

4. Una vez denunciado, permanecerá vigente 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 decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar 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. Dicha negociación se orientará a la consecución de las tablas contenidas en el Anexo III.

## **CAPÍTULO 2**

# **INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**

### **ARTÍCULO 3. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN (CIVEA)**

1. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo.

Esta Comisión estará compuesta por 15 miembros de cada una de las partes.

Los miembros de la parte social 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 sindicales 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 sindicales 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 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 representantes de los trabajadores o estos mismos, en este caso a través de la Subcomisión Departamental correspondiente.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- e) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como 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 y acceso del personal laboral a las pruebas selectivas derivadas de lo establecido en la Disposición Transitoria decimoquinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
- j) Aprobar la incorporación de personal de la Administración General del Estado y de los organismos y entes públicos dependientes o vinculados a la misma al 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) Profundizar en el estudio del sistema de clasificación del presente Convenio con el fin de ir adecuándolo al modelo organizativo de la Administración General del Estado, para lo que se tendrá en cuenta el modelo funcional con el fin de ir racionalizando el régimen de prestación de servicios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio.
- n) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

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

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

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

En todo caso, la Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al mes y con carácter extraordinario cuando lo soliciten 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 por ciento 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, sumariidad 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 respecto al contenido normativo del mismo.

#### **ARTÍCULO 4. COMISIONES Y SUBCOMISIONES DE LA CIVEA**

1. Se crearán, con carácter permanente, y con la composición y funciones que se establecen, las siguientes comisiones de la CIVEA.

- a) Una Comisión General de Clasificación Profesional.
- b) Una Comisión para la Igualdad de Oportunidades.
- c) Una Subcomisión por departamento y, en su caso, organismo público.

2. 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.

#### **ARTÍCULO 5. COMISIÓN GENERAL DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

1. Dependiente de la CIVEA, y como órgano delegado de la misma, existirá una Comisión General de Clasificación Profesional que se constituirá dentro del mes siguiente a la constitución de aquella, con las siguientes atribuciones:

- a) Aprobar, con carácter previo, los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional del Convenio en los

respectivos departamentos y organismos, según los grupos profesionales y áreas funcionales establecidos en el mismo.

- b) Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio, respecto a los grupos, áreas y categorías, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse.
- c) Elaborar las instrucciones y orientaciones de carácter general y fijar las directrices a las que han de atenerse los órganos de composición paritaria que conozcan de los temas de clasificación profesional en el ámbito de los diferentes departamentos, así como prestar apoyo técnico a tales órganos sobre metodología de valoración y clasificación profesional.
- d) Emitir informe en el plazo máximo de 15 días desde su recepción en la Comisión sobre las propuestas de modificación de las relaciones de puestos de trabajo.
- e) Resolver cuantas consultas le sean planteadas en materia de clasificación profesional por los órganos a que se hace referencia en el apartado c. o por cualquier otro órgano de la Administración o de representación de los trabajadores.
- f) Aprobar en el plazo máximo de 15 días desde su recepción en la Comisión las propuestas de reclasificación profesional planteadas por los órganos de composición paritaria a que se refiere el apartado c., con carácter previo a la decisión del órgano competente.
- g) Aquellas otras que expresamente se le reconozcan en el presente Convenio.

2. La composición de la Comisión General de Clasificación Profesional será paritaria y estará integrada por los miembros que determine la CIVEA en representación de cada una de las partes firmantes del Convenio.

Los miembros de la parte social serán designados de la misma forma que los de la CIVEA. (Artículo 3.1 tercer párrafo)

## **ARTÍCULO 6. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

1. Se constituirá, dependiente de la CIVEA, una Comisión para la Igualdad de Oportunidades que velará, en el ámbito del presente

Convenio, 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 la igualdad de oportunidades.

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 de Oportunidades será paritaria y estará integrada por 11 representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio.

## **ARTÍCULO 7. SUBCOMISIONES DEPARTAMENTALES**

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 y entidades gestoras de la Seguridad Social, existirá una subcomisión paritaria integrada por representantes de las partes firmantes del Convenio, encargada de la interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del mismo en el respectivo ámbito. Por acuerdo de la CIVEA podrán crearse otras subcomisiones departamentales cuando concurran circunstancias especiales que así lo aconsejen.

Las subcomisiones departamentales 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 clasificación profesional:
  - Proponer a la Comisión General de Clasificación Profesional, una vez realizado el análisis y aplicada la metodología, cualquier modificación sobre el sistema de clasificación profesional inicialmente aprobado.

- Analizar y proponer, en el plazo máximo de 10 días desde su recepción en este órgano, a la Comisión General de Clasificación Profesional la resolución de las solicitudes y reclamaciones individuales sobre reclasificación profesional.
- c) En materia de formación:
  - Recibir información y consultas sobre los criterios generales de formación, la planificación, el calendario y los requisitos de los aspirantes.
- d) 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.
- e) En materia de movilidad:
  - Recibir comunicación previa en lo relativo a movilidad funcional y geográfica.
- f) 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 departamentales.
  - La Administración facilitará a los trabajadores, cuando fuere necesario, la ropa de trabajo y/o la uniformidad. Los trabajadores estarán obligados a utilizarla.

2. Las subcomisiones departamentales 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 11.

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 departamentales no afectará a las competencias que tienen atribuidas en su ámbito los órganos unitarios de representación del personal.

## **ARTÍCULO 8. DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS MIEMBROS DE LA CIVEA Y DE LAS COMISIONES Y SUBCOMISIONES DELEGADAS DE LA MISMA**

1. Los representantes de los trabajadores de la CIVEA y de las comisiones y 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 sin merma de sus derechos económicos y condiciones de trabajo.
- b) Los miembros de la Comisión General de Clasificación Profesional tendrán derecho a la dispensa total del trabajo durante los seis primeros meses de vigencia del Convenio en las mismas condiciones que los miembros de la CIVEA, pudiendo ser prorrogado por acuerdo de la CIVEA hasta la finalización de sus trabajos.
- c) Los miembros de las subcomisiones departamentales y demás comisiones delegadas de la CIVEA tendrán derecho al crédito horario que determine la CIVEA. Para ello la CIVEA contará con el crédito horario que tenían reconocido los miembros de los comités intercentros y de las comisiones de interpretación vigilancia y estudio que hubieran estado constituidas con anterioridad conforme a los convenios de origen, que desaparecerán a la entrada en vigor del presente convenio, así como con cualquier otro derecho de crédito horario distinto a los anteriores y a los contemplados en la Disposición Transitoria Duodécima recogidos en los convenios de origen, sin que en ningún caso se supere globalmente el número total de horas así acumulado de los convenios de origen. Los demás derechos reconocidos a estas comisiones y comités intercentros en los convenios de origen se negociarán en el seno de la CIVEA, sin que en ningún caso estos derechos superen globalmente los acumulados de los convenios de origen.

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

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

# **CAPÍTULO 3**

## **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 9. 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 facultad 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 10. CATÁLOGOS Y RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO**

1. Durante el período de vigencia del presente Convenio, la Administración elaborará un catálogo y las correspondientes relaciones de puestos de trabajo que contemplen la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad, y complemento singular de puesto, así como las características específicas del puesto, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.

Para ello, en el seno de la CIVEA se establecerán los criterios generales del modelo a que deban ajustarse los mismos y las condiciones de participación y negociación de los representantes de los trabajadores.

En el caso de no alcanzarse acuerdo sobre los criterios generales del modelo en el plazo de seis meses desde la constitución de la CIVEA, la Administración llevará a efecto lo establecido en el párrafo primero.

2. A los catálogos y relaciones de puestos de trabajo se les dará la adecuada publicidad de acuerdo con lo señalado en el apartado 3 de este artículo, entregándose a los miembros de la Comisión General de Clasificación antes del 31 de mayo de cada año, con expresión de los puestos que se encuentren vacantes el día primero del mes anterior a dicha publicidad.

Por otra parte, de las modificaciones que se introduzcan en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo elaborados se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

3. A los catálogos y relaciones de puestos de trabajo se les dará publicidad en el plazo de un mes a partir de la comunicación realizada a la Comisión General de Clasificación.

En el plazo de 15 días los trabajadores podrán formular las observaciones que estimen oportunas sobre los datos reflejados, sin perjuicio e independientemente de las acciones legales que puedan ejercer en materia de clasificación profesional conforme a la legislación vigente. Las observaciones serán contestadas en un plazo de 30 días, previo informe de las subcomisiones departamentales, haciéndose pública la relación de todas las rectificaciones aceptadas.

### **ARTÍCULO 11. 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 el catálogo o RPT, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia que venga exigida por las convocatorias de concursos.

### **ARTÍCULO 12. 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 13. 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 Primera del presente Convenio.

### **ARTÍCULO 14. PLANES DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

1. Cuando la situación o características particulares de un área o ámbito de los incluidos en este convenio así lo exija, la Administración 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 negociados con las organizaciones sindicales representativas en los términos establecidos en la legislación vigente. 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 5 y 6 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 5.
- d) Cursos de formación y capacitación.
- e) Concursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Incorporación de recursos humanos adicionales, que habrán de integrarse, en su caso, en las ofertas de empleo público.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes.

# **CAPÍTULO 4**

## **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **ARTÍCULO 15. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN**

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías y en su caso especialidades y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal, y de 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 los catálogos y relaciones de puestos de trabajo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el capítulo 5 del presente Convenio.

2. La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo profesional y área funcional y recogerá de manera no exhaustiva las

actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

Por la Comisión General de Clasificación se procederá en el plazo de seis meses a la definición de las funciones de las nuevas categorías en las que quedarán integradas las actuales, salvo que se decida su mantenimiento como categoría a extinguir.

Las definiciones de las categorías profesionales de los convenios colectivos de origen seguirán vigentes hasta que, en el plazo previsto en el párrafo anterior, se proceda por la Comisión General de Clasificación a la definición de las funciones de las nuevas categorías.

En tanto no se aprueben las relaciones de puestos de trabajo a que se refiere el artículo 10, seguirán teniendo vigencia, a los demás efectos, las categorías profesionales de los anteriores convenios colectivos.

1. Las categorías profesionales de los convenios colectivos de origen quedan encuadradas en los grupos profesionales, de conformidad con lo que se indica en el Anexo I.

El encuadramiento inicial en áreas funcionales y nuevas categorías se llevará a cabo por la Comisión General de Clasificación en el plazo de seis meses desde su constitución.

## **ARTÍCULO 16. 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 17. GRUPOS PROFESIONALES**

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

### **Grupo Profesional 1**

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

*Formación:*

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

### **Grupo Profesional 2**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y 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 y 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. Normalmente actuará 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.

*Formación:*

Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

**Grupo Profesional 4**

Se incluyen en este grupo a 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. Su ejercicio puede conllevar el 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 5**

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. 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, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

**Grupo Profesional 6**

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

*Formación:*

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

**Grupo Profesional 7**

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.

*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, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

**Grupo Profesional 8**

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a 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 18. ÁREAS FUNCIONALES**

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

Igualmente, las categorías profesionales existentes en los actuales convenios colectivos se encuadrarán en las áreas funcionales que se establecen en este Convenio.

2. A los efectos indicados en el número anterior se establecen las siguientes áreas funcionales:

1. Administrativa, informática y comercial.
2. Técnica, de mantenimiento y oficios.
3. Servicios generales.
4. Servicios de imprenta y artes gráficas.
5. Sanitaria.
6. Asistencial.
7. Docencia.
8. Investigación científica, tecnológica o sanitaria.
9. Navegación marítima.
10. Vigilancia, control de ocupación y aprovechamiento del dominio público y sus zonas de servidumbre.
11. Construcción, conservación y explotación de infraestructura y obra pública.

3. La Comisión de Clasificación Profesional podrá establecer nuevas áreas funcionales o modificar las existentes, enumerando las actividades que desarrollan y los grupos profesionales en los que están presentes.

## **ARTÍCULO 19. ENCUADRAMIENTO DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LOS CONVENIOS DE ORIGEN**

El encuadramiento inicial de categorías profesionales de los actuales convenios colectivos en los ocho grupos profesionales, en las áreas funcionales y en las nuevas categorías tiene en cuenta los criterios generales definidos en el Capítulo 4 del presente Convenio.

La modificación del encuadramiento inicial de las categorías efectuado en el presente Convenio se realizará mediante la aplicación de los criterios de clasificación profesional que se aprueben por la Comisión General de Clasificación a propuesta de la subcomisión departamental correspondiente.

**ARTÍCULO 20. RECLAMACIONES INDIVIDUALES  
SOBRE CLASIFICACION PROFESIONAL**

La modificación del encuadramiento inicial de cada trabajador requerirá informe de la subcomisión departamental y aprobación de la Comisión General de Clasificación, sin perjuicio del derecho del trabajador de reclamar la reclasificación profesional en vía judicial.

La modificación del grupo profesional y del área funcional de un trabajador sólo podrá realizarse a través de la promoción profesional regulada en el Capítulo 6 de este Convenio Colectivo.



# **CAPÍTULO 5**

## **MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

### **ARTÍCULO 21. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

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

En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la correspondiente subcomisión departamental en el plazo de 15 días desde su presentación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, 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.

## **ARTÍCULO 22. MOVILIDAD FUNCIONAL**

1. Los órganos competentes de la Administración General del Estado podrán acordar 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. Comunicación motivada a la subcomisión departamental.
2. Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados.
3. 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, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

4. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, a partir de la entrada en vigor del convenio, se procederá a la readaptación en su caso del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el Capítulo 6.

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

## **ARTÍCULO 23. FUNCIONES DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL**

1. Por necesidades del servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Administración podrá acordar por el tiempo imprescindible la

movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, 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 de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en el Capítulo 6 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.

## **ARTÍCULO 24. OTROS SUPUESTOS DE MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional por incapacidad laboral, por disminución de capacidad, por razones objetivas y para protección a la maternidad queda regulada en los artículos 65, 66 y 67 del presente Convenio.

## **ARTÍCULO 25. MOVILIDAD SIN CAMBIO DE FUNCIONES**

La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites del centro de trabajo, entendido éste como el edificio donde el trabajador desempeña sus funciones, 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 en la Administración General del Estado. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

## **ARTÍCULO 26. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

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

- a) Traslado a petición del trabajador, mediante participación en los concursos de traslados que se regulan en el Capítulo 6 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.

## **ARTÍCULO 27. 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 departamental en el plazo de 15 días desde su presentación con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de movilidad se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

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.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Administración al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

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

- a) El abono de los gastos de viaje de él y de su familia.
- b) Una indemnización de tres días de dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.
- c) El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.
- d) Una cantidad a tanto alzado de 1.500.000 pesetas, incrementada en un 20 por cien 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: 225.000 pesetas*

*Más de 35 kilómetros: 350.000 pesetas*

4. Los trabajadores que hubiesen sido afectados por un traslado obligatorio tendrán preferencia, 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, durante los dos años inmediatamente siguientes.

## **ARTÍCULO 28. MOVILIDAD GEOGRÁFICA TEMPORAL**

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

2. Se deberá comunicar por escrito al trabajador y a sus representantes, 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 viaje y dietas, según lo establecido por el R.D. 236/1988, de 4 de marzo y artículo 78 del presente Convenio.

# CAPÍTULO 6

## SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

### ARTÍCULO 29. PRINCIPIOS GENERALES

1. El ingreso en el ámbito del Convenio se producirá siempre por el grupo profesional inferior (1, 2, 4, 6 y 8) teniendo en cuenta los siguientes niveles de titulación:

Título Licenciado y equivalente.....	1
Título Diplomado y equivalente.....	2
Título Bachiller, BUP, FP y equivalentes.....	3, 4
FP1, ESO y equivalentes.....	6
Certificado Escolaridad y equivalente.....	7, 8

Con el fin de garantizar en la medida de lo posible la promoción interna de los trabajadores, el acceso a los puestos de trabajo de los grupos 3, 5 y 7 sólo se producirá, además de por los sistemas de reingreso y traslado, a través de los procesos de promoción interna, salvo en los supuestos en que se haya demostrado muy difícil esa cobertura, previo acuerdo de la CIVEA.

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 y en el siguiente orden:

1. Reingreso, según lo establecido en el art. 59 del presente Convenio.
2. Traslado.
3. Promoción profesional.
4. Movilidad entre administraciones públicas
5. Convocatoria libre.

Con carácter previo a todas estas fases, las vacantes a cubrir se ofertarán 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 que establezca.

La Administración podrá proponer motivadamente a la CIVEA, previo informe en su caso de la subcomisión departamental correspondiente, la alteración del citado orden.

### **ARTÍCULO 30. TRASLADO**

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 traslado al personal fijo de dicho ámbito, pudiendo participar todos los trabajadores fijos del mismo que se encuentren en activo o en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo, siempre que la plaza de destino corresponda a su grupo profesional o a uno inferior e igual régimen de contratación, y cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria. Existirá una convocatoria abierta y permanente de traslado que deberá haber finalizado en todo caso sus resoluciones antes del 30 de junio de cada año.

El calendario de los concursos departamentales será aprobado en la correspondiente subcomisión departamental de acuerdo con las directrices de la CIVEA.

2. Las vacantes de necesaria provisión no cubiertas de acuerdo con lo señalado en el apartado anterior serán ofrecidas en concurso de traslado al personal fijo o excedente voluntario sin reserva del puesto de trabajo acogido a este convenio, independientemente del departamento u organismo público de adscripción. Dicha convocatoria tendrá al menos carácter anual, exigiéndose para participar los mismos requisitos señalados en el apartado anterior, en cuanto a la pertenencia al mismo grupo profesional o a uno inferior e igual régimen de

contratación, además de los requisitos de titulación o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria.

3. Por necesidades del servicio la Administración podrá suspender la ejecución del traslado por un tiempo máximo de tres meses. En el supuesto de trabajadores de Instituciones Penitenciarias que se trasladen se podrá aplazar dicha ejecución hasta seis meses.

4. Los baremos para la adjudicación de las plazas 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 méritos, salvo que en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos correspondiente se disponga otra cosa. Este porcentaje se adicionará 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

5. Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza. 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.

En el supuesto de optar a un grupo profesional inferior, las retribuciones pasarán a ser las del grupo profesional al que se accede.

6. En determinados casos y de acuerdo con la planificación global de recursos humanos, se podrán convocar, previo informe 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 31. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

1. Las Administración convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por otros turnos, salvo que, por causas debidamente motivadas y que deberán ser expuestas en la CIVEA, aprecie la necesidad de no

convocar las mismas. Este turno se realizará con carácter general en el ámbito del convenio y, con carácter excepcional y previa la aprobación de la CIVEA, se podrán aprobar turnos de promoción en el ámbito del departamento u organismo.

En este turno podrán participar todos los trabajadores fijos 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.

En aquellos casos en que las plazas de promoción pertenezcan a un grupo profesional y área funcional en que no haya un grupo profesional inmediatamente inferior, se podrá presentar a la promoción el personal perteneciente a ese área funcional desde el siguiente grupo inferior correspondiente. Igualmente, por razones de planificación u organización, podrá admitirse, previo informe de la CIVEA, la posibilidad de presentación desde un grupo inferior en dos al de la plaza de promoción convocada aunque exista un grupo inmediatamente inferior en el área funcional de dicha plaza.

2. Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, podrán promocionar en este turno al grupo profesional inmediatamente superior o, en el caso señalado en el párrafo tercero del apartado anterior, al inmediato correspondiente, sin necesidad de tener la titulación exigida, siempre que en el grupo profesional de acceso se exija el título inmediatamente superior al previsto en su actual grupo profesional. Se exceptúan las plazas 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.

3. La CIVEA fijará los criterios generales que deberán regir los concursos-oposición para la promoción, debiendo estarse, en cuanto a los baremos, a lo dispuesto en el artículo 30.

## **ARTÍCULO 32. MOVILIDAD ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

Finalizado el turno de promoción profesional y con cargo a las plazas que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender

peticiones de traslado formuladas por trabajadores de otras administraciones públicas. En todo caso, será requisito imprescindible para la concesión de éste tipo de traslado que la Administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita.

La CIVEA establecerá los criterios de adjudicación de plazas derivadas de aquellas peticiones y las condiciones de integración de dicho personal.

### **ARTÍCULO 33. CONVOCATORIA LIBRE**

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente Convenio colectivo.

Se reservará, como mínimo, un 3 por 100 de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con minusvalía. Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

### **ARTÍCULO 34. SISTEMA DE SELECCIÓN**

Los sistemas de selección 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. Las vacantes ofertadas en la OEP serán cubiertas preferentemente por el sistema de oposición.

Cuando se recurra al concurso o al concurso-oposición el órgano convocante correspondiente fijará la lista de méritos y su valoración con los límites, en cuanto a los baremos, señalados en el artículo 30.

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

### **ARTÍCULO 35. 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. Baremación en su caso.

### **ARTÍCULO 36. 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, designados en este caso por los sindicatos representados en la CIVEA o en las subcomisiones departamentales, en función del ámbito de la convocatoria, teniendo en cuenta a efectos de la designación de los trabajadores el ámbito territorial de la misma. Si el órgano tuviese más de siete miembros el número de representantes de la Administración deberá ser 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 37. PERÍODO DE PRUEBA**

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y

cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales 1 y 2 y de un mes para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

## **ARTÍCULO 38. 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 carácter de las tareas a desempeñar.

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 la preselección de los candidatos de acuerdo con los perfiles definidos por el órgano convocante, y al órgano de selección creado al efecto la selección final de los trabajadores.

3. Podrán también establecerse relaciones de candidatos para la sustitución temporal de trabajadores, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo bien mediante convocatoria pública al efecto y, en todo caso, previa la autorización 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.

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 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 7**

## **JORNADA Y HORARIOS**

### **ARTÍCULO 39. JORNADA**

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.711 horas en cómputo anual. La jornada semanal será, con carácter general, de 37,5 horas, distribuidas de lunes a viernes salvo que no lo permita la organización del trabajo de cada centro.

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 crédito de horas retribuidos para funciones sindicales.

3. En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de jornada superior a la ordinaria con el límite de 1826 horas en cómputo anual, equivalentes a 40 horas semanales. En dicho supuestos los trabajadores tendrán derecho a percibir los complementos que correspondan.

### **ARTÍCULO 40. CALENDARIO LABORAL**

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación sindical por los

departamentos y organismos afectados, de conformidad con el art. 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Resolución correspondiente de la Secretaría de Estado 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 por 100 del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el art. 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.

#### **ARTÍCULO 41. 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 once treinta.

## **ARTÍCULO 42. JORNADA DE VERANO**

Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, 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 siete 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 43. COMUNICACIÓN DE LAS AUSENCIAS**

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

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 44. MEJORA DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

En los casos de licencia por maternidad 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 por 100 del salario establecido en el presente convenio.

## **ARTÍCULO 45. ABSENTISMO**

La Administración General del Estado potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que

sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal funcionario, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el Capítulo 14.

De las medidas que se tomen para reducir el absentismo la Administración informará puntualmente a la CIVEA y, en su ámbito, a las subcomisiones departamentales.

## **ARTÍCULO 46. HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 37,5 horas semanales o, en su caso, las que excedan de la jornada contemplada en el artículo 39.3 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 75 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 60 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 la CIVEA sobre la realización de las horas extraordinarias.

# **CAPÍTULO 8**

## **VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**

### **ARTÍCULO 47. VACACIONES**

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 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.

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, 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 motivado.

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

3. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

4. 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 departamentales, 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.

5. 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.

## **ARTÍCULO 48. LICENCIAS**

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

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

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

## ARTÍCULO 49. PERMISOS

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días hábiles en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo 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 cuatro días, siempre que ésta se encuentre al menos a 40 km. de distancia. 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.

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 aquéllos y a los abuelos y hermanos polítricos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no de 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.

- e) 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.
- f) Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. 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 nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

- h) 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. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutarán en los primeros quince días del mes de enero siguiente.
- i) 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 o no laborables, el calendario laboral correspondiente establecerá fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable.

# **CAPÍTULO 9**

## **FORMACIÓN**

### **ARTÍCULO 50. PRINCIPIOS GENERALES**

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional 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.

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

### **ARTÍCULO 51. PLANES DE FORMACIÓN**

Según lo establecido en el artículo 18 del Acuerdo de Formación Continua de 23 de diciembre de 1996, la Administración, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, desarrollará un plan de formación con fondos propios que se negociará con las organizaciones sindicales en los ámbitos departamentales con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías según las necesidades de la Administración.

## **ARTÍCULO 52. 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. 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.

## **ARTÍCULO 53. PERMISOS PARA LA FORMACIÓN**

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.
- b) Permisos, percibiendo sólo el salario base, en su caso el complemento personal de unificación, el de antigüedad y el complemento personal de antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.
- c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, 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. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.

# **CAPÍTULO 10**

## **INCOMPATIBILIDADES**

### **ARTÍCULO 54. 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 11**

## **SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 55. SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, si el hijo adoptado o acogido es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado o acogido es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

- b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria equivalente, con reincorporación 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.
- c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- 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, 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 art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **ARTÍCULO 56. EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

- a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Administración del Estado.

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 no podrá ser inferior a un año y 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:
  - 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 por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen,

sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. 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 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 el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.
3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a

efectos de antigüedad y a reingresar 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 trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio Colectivo, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

- 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 trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, 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.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

## **ARTÍCULO 57. EFECTOS DE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA SOBRE LA ANTIGÜEDAD Y LA PROMOCIÓN**

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

## **ARTÍCULO 58. 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 pasado en la

misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, 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 o por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no les sea concedido en el plazo de seis meses.

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 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 soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad.

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 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 paso 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 los 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 59. REINGRESOS**

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional, área funcional y, en su caso, titulación y especialidad, a las suyas siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción. Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional.

### **ARTÍCULO 60. 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 los supuestos de despidos disciplinarios declarados improcedentes por razones de fondo, si la Administración optase por la indemnización deberá informar de la decisión adoptada ante la Subcomisión Departamental en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia. Semestralmente deberá dar cuenta a la CIVEA de los supuestos de estos despidos.

### **ARTÍCULO 61. JUBILACIÓN**

Con carácter general la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los 65 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 60 años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

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 1194/85, de 17 de julio. 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 en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador.



# **CAPÍTULO 12**

## **SALUD LABORAL Y ACCIÓN SOCIAL**

### **ARTÍCULO 62. PRINCIPIOS GENERALES**

Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todos los empleados públicos, independientemente de cual sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma, en el ámbito de la Administración.

### **ARTÍCULO 63. 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 deber de las administraciones públicas de garantizar una protección de los empleados públicos a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento la Administración General del Estado, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

#### **ARTÍCULO 64. 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 departamentales participarán en la determinación de los criterios generales sobre la dotación de dichos medios y equipos.

#### **ARTÍCULO 65. 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 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, sin perjuicio del mantenimiento en cómputo anual de las retribuciones

básicas y, si existe, el complemento personal de unificación, percibiendo en su caso un complemento personal.

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 INSS por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **ARTÍCULO 66. OTRAS FORMAS DE MOVILIDAD**

1. Por disminución de capacidad: la movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la Administración, previo informe del servicio médico designado por la Administración, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. 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 departamental correspondiente.

2. Por razones objetivas: la Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge o hijos a cargo del trabajador, previo informe del servicio médico designado por la Administración. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes. Estas peticiones serán tramitadas por la Administración previo acuerdo de la subcomisión departamental correspondiente.

## **ARTÍCULO 67. 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 68. GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS SUPUESTOS DEL ARTÍCULO 42 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

La dirección del centro, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Al tal efecto se exigirán a las empresas contratistas los planes de seguridad y salud de la empresa, así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

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

### **ARTÍCULO 69. ACCIÓN SOCIAL**

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

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

2. Las centrales sindicales con representación en la subcomisión departamental participarán en la Comisión o comisiones de Acción Social del Departamento u Organismo, y les corresponderá:

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



# **CAPÍTULO 13**

## **ESTRUCTURA SALARIAL**

### **ARTÍCULO 70. PRINCIPIOS GENERALES**

Se considera 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 períodos de descanso computables como de trabajo.

### **ARTÍCULO 71. 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 4 del Convenio, según el encuadramiento contemplado en el Anexo I.

### **ARTÍCULO 72. 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.

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

### **ARTÍCULO 73. SALARIO BASE**

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en 12 mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los ocho grupos profesionales en el Anexo II.

### **ARTÍCULO 74. PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad y, en su caso, complemento personal de antigüedad consolidada, abonándose en los meses de junio y diciembre.

A efectos del computo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

## **ARTÍCULO 75. OTRAS RETRIBUCIONES DE CARÁCTER PERSONAL Y COMPLEMENTOS SALARIALES**

### **1. ANTIGÜEDAD**

A partir del 1 de enero de 1999 se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 3.579 ptas. mensuales que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Las cantidades totales percibidas hasta el 31 de diciembre de 1998 por cada trabajador en concepto de antigüedad (tanto congelada como nueva) pasarán a constituir un complemento personal de antigüedad.

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 como funcionario de carrera, funcionario interino, contratado laboral fijo, contratado interino, contratado eventual 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, por los trabajadores en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo. El reconocimiento de dichos servicios previos tendrá, también, efectos a partir de 1 de enero de 1999.

Cuando en aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior proceda un nuevo cómputo de la antigüedad de un trabajador, los trienios correspondientes a los períodos completados antes de primero de enero de 1999 se abonarán con los valores económicos del convenio colectivo de origen en que estuviera encuadrado el trabajador a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. El importe de los trienios así calculado formará parte del complemento personal de antigüedad y se abonará desde el 1 de enero de 1999.

## 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 el personal acogido al ámbito de aplicación de éste convenio.

## 3. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Son aquellos que deben percibir los trabajadores cuando las características de su puesto de trabajo comporten conceptualización distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente convenio.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Tendrán tal consideración los siguientes:

### 3.1 Complemento Singular de Puesto:

3.1.1 Es aquél que perciben los trabajadores en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones distintas de las previstas en la definición de los grupos profesionales contenida en los artículos 16 y 17 del presente Convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base, o cuando aquellos factores o condiciones se presentan con mayor intensidad como: especial responsabilidad o cualificación, mando o jefatura de equipo, atención al público y las singularidades del mismo que se reconozcan. Asimismo, se consideran aquí los factores que hacen referencia a las condiciones geográficas o climáticas donde se desarrolla la actividad: aislamiento, montaña, embarque.

3.1.2. La valoración de estas condiciones y las asignaciones de este complemento a los puestos de trabajo, así como la determinación de sus cuantías serán objeto de negociación colectiva en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudios y Aplicación del Convenio, a propuesta de la subcomisión departamental.

Las relaciones de puestos de trabajo de personal laboral incluirán las cuantías de este complemento.

3.2. Complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual:

Son todos aquellos complementos actualmente existentes, o que pueden crearse en el futuro, en el ámbito de cada departamento u organismo Público y que, con denominaciones idénticas o similares, responden a los tipos que se indican a continuación:

3.2.1. Complemento o plus de trabajo nocturno o nocturnidad: Retribuye el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3.2.2. Complemento de turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos, cuando así se establezca.

3.2.3. Complemento de disponibilidad horaria: Retribuye la prestación del trabajo en régimen de flexibilidad horaria, mañana y/o tarde, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

3.2.4. Complemento de jornada partida: Retribuye la realización del trabajo en régimen de jornada partida.

3.2.5. Complemento de obra: Retribuye los puestos de trabajo en los que, de forma permanente, se realizan labores de campo y, por ello, deben ajustar su jornada y horarios de trabajo a las necesidades impuestas por la organización y el desarrollo de las obras públicas.

Su percepción es incompatible con el devengo de horas extraordinarias y con los complementos de disponibilidad horaria, de jornada partida o con cualquier complemento que tenga su origen en la realización de otras jornadas especiales, así como con la percepción de los gastos de manutención previstos en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, excepto cuando se realice una comisión de servicios de las previstas en el citado Real Decreto.

3.2.6. Otros complementos relacionados con la realización de un horario o jornadas especiales distintas de la habitual como por ejemplo la realización del trabajo en domingos y festivos, siempre que esas situaciones no estén recogidas o contempladas en los complementos de los apartados anteriores.

Estas denominaciones y definiciones tienen un carácter meramente indicativo y pueden presentarse de forma aislada o combinada, salvo en el caso de las incompatibilidades que se especifican.

Las cuantías iniciales de todos los complementos del apartado 3.2, así como sus denominaciones, definiciones, requisitos y sistemas de

reconocimiento, serán los vigentes en el ámbito de cada Departamento u organismo público con carácter previo a la entrada en vigor del presente Convenio.

En la Disposición Adicional Cuarta se relacionan los complementos salariales actuales que pertenecen al tipo de complementos contemplados en el apartado 3.2. del presente artículo.

Cualquier modificación sobre el régimen y características actuales de estos complementos -que deberá 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 R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo- tendrá que ser aprobada por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio a propuesta y previa negociación de la subcomisión departamental.

#### 4. 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:

##### 4.1. Horas extraordinarias:

Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del presente Convenio, se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional.

El valor de la hora extraordinaria es el siguiente:

---

- Grupo 1 .....	3.304 ptas.
- Grupo 2 .....	2.737 "
- Grupo 3 .....	2.292 "
- Grupo 4 .....	2.102 "
- Grupo 5 .....	1.932 "
- Grupo 6 .....	1.800 "
- Grupo 7 .....	1.725 "
- Grupo 8 .....	1.631 "

---

#### 4.2. Productividad o incentivos de producción:

Son todos aquellos complementos actualmente existentes, o que pueden crearse en el futuro, en el ámbito de cada departamento u organismo público y que, con denominaciones idénticas o similares, se perciben en función del rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo y/o por la consecución de ciertos objetivos o resultados, a determinar por los respectivos departamentos u organismos públicos.

Cualquier modificación sobre el régimen y características actuales de estos complementos tendrá que ser aprobada por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio a propuesta de la Subcomisión Departamental.

#### 5. COMPLEMENTO PERSONAL DE UNIFICACIÓN

Los trabajadores que vengán percibiendo por la suma de los conceptos que se integran en el salario base, por las pagas extraordinarias, salvo sus componentes de antigüedad, y como complemento personal no absorbible, una cuantía en términos anuales superior a la que corresponde en aplicación del presente convenio por la suma de los conceptos de salario base y pagas extraordinarias, salvo sus componentes de antigüedad, percibirán un complemento personal de unificación por una cuantía igual a la diferencia entre los resultados de ambas sumas, de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\text{CPU} = [\text{SBc} + (\text{Pec} - \text{Ac}) + \text{Cpc} + \text{CPNA}] - [\text{Sbcu} + (\text{PEcu} - \text{Acu})]$$

Donde:

CPU = Complemento personal de unificación.

SBc = Salario Base anual que se percibía conforme al convenio colectivo anterior.

PEc = Pagas extraordinarias que se percibían conforme al convenio colectivo anterior.

Ac = Componentes de antigüedad de las pagas extraordinarias que se percibían conforme al convenio colectivo anterior.

CPc = Complementos o pluses en su cuantía anual que se percibían conforme al convenio colectivo anterior y que se han integrado en el Salario Base del Convenio Único.

- CPNA= Complementos personales no absorbibles en su cuantía anual que se vinieran percibiendo, exceptuados los complementos personales de antigüedad y/o de residencia.
- SBcu = Salario base anual que corresponde percibir por el Convenio Único.
- PEcu = Pagas extraordinarias que corresponden percibir por el Convenio Único.
- Acu = Componentes de antigüedad de las pagas extraordinarias que corresponde percibir por el Convenio Único.

En aquellos supuestos previstos en el apartado 2 de la Disposición Adicional Segunda en los que se reconoce un complemento singular de puesto, se minorará por el importe de dicho complemento la cuantía del CPU resultante de la aplicación de la fórmula establecida en el presente artículo.

Las minoraciones antes indicadas se practicarán, por la diferencia que corresponda, una vez llevadas a efecto las absorciones previstas en el punto 7 de este artículo.

La cuantía anual resultante se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

Este 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.

## 6. COMPLEMENTOS DE RESIDENCIA

El personal laboral del presente Convenio percibirá un complemento de residencia, cuando esté destinado en Canarias, Ceuta o Melilla, en los porcentajes del salario base que se expresan a continuación:

- Ceuta y Melilla: 25%.
- Gran Canaria y Tenerife: 10%.
- Otras islas del archipiélago canario: 25%.

No se considerarán a efectos de su cálculo las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento personal de antigüedad, ni cualquier otra retribución de carácter personal, ni los complementos salariales. Los trabajadores residentes en dichas ciudades o Islas que,

en aplicación de anteriores convenios, tengan establecidas condiciones más favorables que las señaladas anteriormente percibirán el complemento de residencia que vinieran devengando, con el incremento que establezca, en su caso, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para los trabajadores del resto de España que vinieran percibiendo complementos de residencia se mantendrá dicho complemento en sus actuales cuantías, como complemento personal no absorbible, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

## 7. 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 por 100 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 por 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 por 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 3.2 de este artículo, o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo y periódico.

## **ARTÍCULO 76. 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 77.

### **ARTÍCULO 77. CÁLCULO DE LAS DEDUCCIONES**

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 45 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 78. 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 R.D. 236/1988, de 4 de marzo, 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 profesiones	Grupo a efectos de indemnización por razón del servicio
1 y 2	II
3 y 4	III
5, 6, 7 y 8	IV

---

### **ARTÍCULO 79. RETRIBUCION EN ESPECIE**

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

# CAPÍTULO 14

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTÍCULO 80. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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:
  - a.1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
  - a.2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
  - a.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.
  - a.4. falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
  - a.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- b) Serán faltas graves, las siguientes:
  - b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
  - b.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.
  - b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
  - b.4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
  - b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
  - b.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de 10 horas mensuales.
  - b.7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
  - b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
  - b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
  - b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
  - b.12. incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

- b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
  - b.14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
  - b.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:
- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
  - c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
  - c.3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
  - c.4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
  - c.5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
  - c.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
  - c.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
  - c.8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
  - c.9. El acoso sexual.
  - c.10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
  - c.11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
  - c.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.

c.13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c.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.

c.15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

c.16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c.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 81. SANCIONES**

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
  - Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
  - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
  - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
  - Despido.

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.

1. 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.

## **ARTÍCULO 82. 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 76, 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 inculpaado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos.- En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba.- Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los

hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. Propuesta de resolución.- Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución.- Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que 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 83. PRESCRIPCIÓN**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

### **ARTÍCULO 84. 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 años para las muy graves.

### **ARTÍCULO 85. DENUNCIAS A INSTANCIA DE PARTE**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

# **CAPÍTULO 15**

## **RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL**

### **ARTÍCULO 86. 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 87. REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES**

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de éste Convenio los siguientes:

- a) Los delegados de personal que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores.
- b) Los comités de empresa que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan 50 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 5ª 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 88. 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 tabloneros de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue 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.....	15 horas
De 101 a 250 trabajadores .....	20 horas
De 251 a 500 trabajadores .....	30 horas
De 501 a 750 trabajadores .....	35 horas
De 751 en adelante .....	40 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 en máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal con la suficiente antelación. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquella se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

2. En el desarrollo de su función representativa, 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. 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 89. 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, a parte 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.
- e) Ningún miembro del comité de empresa y delegados de personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

## **ARTÍCULO 90. REUNIONES Y ASAMBLEAS DE LOS TRABAJADORES**

1. Los delegados de personal, los comités de empresa, las secciones sindicales o un número de trabajadores no inferior al 25 por ciento, 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 20 horas anuales, de las cuales 10 corresponderán a los delegados de personal, comités de empresa o trabajadores y 10 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 48 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 departamentales de forma motivada, podrá modificarse lo aquí establecido.

## **ARTÍCULO 91. 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 86 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 por ciento 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 92. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES**

1. Los delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los comités de empresa o delegados de personal.

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 a cerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a los afiliados del sindicato.

En materia de restructuración de plantillas y traslados se estará a lo dispuesto en el Capítulo 5.

## **ARTÍCULO 93. 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 94. 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 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 la previa sumisión del mismo a la CIVEA.

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, individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.



## **CAPÍTULO 16**

### **DERECHO SUPLETORIO**

#### **ARTÍCULO 95. 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**

Se integran en el salario base (incluido el componente de salario base de la pagas extraordinarias) del presente convenio todas aquellas cantidades que vienen siendo percibidas por los trabajadores en concepto de plus convenio u otros, que no retribuyen ningún factor o condición distinta o con diferente intensidad de las generales previstas en la definición de los grupos profesionales contenidos en los artículos 16 y 17 del presente convenio

No podrá percibirse en concepto de salario base (incluido el componente de salario base de las pagas extraordinarias) una cuantía superior a la establecida en las tablas de salario base del presente convenio.

En el supuesto de que, después de practicada la integración en salario base de los complementos a que se refiere la presente Disposición Adicional, resultara una cuantía superior a la de las tablas de salario base del presente convenio, se aplicará la fórmula establecida en el artículo 75.5 con el fin de que no se produzcan mermas retributivas.

Los complementos integrados en el Salario Base son los siguientes:

### **ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

- Plus convenio

MUFACE

- C. puesto de trabajo (funciones técnicas, oficios y mantenimiento, - funciones administrativas en SSCC)

AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

- Plus de homogeneización
- C. peligrosidad y toxicidad

SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS AGRARIOS

- Plus convenio
- C. peligrosidad y Toxicidad

SENPA

- Disponibilidad horaria

ASUNTOS EXTERIORES Y AECI

- Plus convenio
- C. peligrosidad
- C. penosidad, toxicidad y peligrosidad

DEFENSA

- Plus convenio
- Plus transporte
- Plus toxicidad, peligrosidad o penosidad

ECONOMÍA Y HACIENDA

- Plus convenio
- C. peligrosidad

EXT. Mº COMERCIO Y TURISMO

- Plus convenio
- Plus peligrosidad

ARTES GRÁFICAS HACIENDA

- Prima de producción
- Calidad-cantidad fija

PARQUE MÓVIL MINISTERIAL

- Complemento de destino
- Complemento específico

TURESPAÑA (ADHERIDO AL IV CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES)

- Peligrosidad

PALACIO DE CONGRESOS DE MADRID

- Plus convenio

OFICINAS Y DESPACHOS MADRID.

- Complemento personal no absorbible.

EXT. Mº EDUCACIÓN Y CIENCIA

- Plus convenio

CSIC

- Apoyo a la investigación
- C. penosidad, toxicidad y peligrosidad

EXT. Mº DE CULTURA

- Plus convenio
- Vigilante museos

MUSEO DEL PRADO

- Plus regulación puesto de trabajo
- Régimen especial de trabajo vigilantes
- Régimen especial de trabajo taquilleros
- C. penosidad, toxicidad y peligrosidad

CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES

- C. peligrosidad, toxicidad y penosidad

EXT. Mº TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

- C. peligrosidad

EXT. Mº OBRAS PÚBLICAS Y URBANISMO

- Complemento de puesto
- C. penosidad, toxicidad y peligrosidad

SECRETARÍA GENERAL COMUNICACIONES

- C. peligrosidad

INDUSTRIA Y ENERGÍA

- Plus convenio

CIEMAT

- Complemento de puesto
- Complemento de jornada

INTERIOR

- C. peligrosidad y toxicidad

JUSTICIA

- Plus convenio

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

- Mayor responsabilidad

ITGE

- Plus convenio

PRESIDENCIA

- Plus convenio

SECRETARÍA DE ESTADO COMUNICACIÓN

- Plus convenio
- Complemento de titulación

SANIDAD Y CONSUMO

- Especial responsabilidad (espec. cualificación técnica; laboratorio, jefe departamento oficinas; especial cualificación informática; encargado almacén distribución; jefe de cocina; recepcionista jefe; esp. preparación técnica; disponibilidad funcional; función administrativa y especialista oficinas)
- C. peligrosidad, penosidad y toxicidad
- Complemento de compensación horaria de MCSE

INSTITUTO SALUD CARLOS III (Programa 542H)

- Complemento de puesto
- Complemento de guardería

INSTITUTO SALUD CARLOS III (Programa 411B)

- Complemento de puesto

EXT. Mº TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- Plus convenio
- Plus especialista de oficinas
- Especial preparación técnica
- Especialidad informática
- Función administrativa
- Plus desempeño

INSHT

- Plus convenio

- Especial responsabilidad
- Plus función
- Especial cualificación
- Complemento desempeño
- Plus informática

#### ADMÓN. SEGURIDAD SOCIAL

- Plus convenio
- Especialidad técnica
- Función administrativa
- Pluriactividad
- Recaudación URE
- Tareas específicas
- C. especial penosidad-sótanos

#### EXT. Mº ASUNTOS SOCIALES

- Técnico educativo

#### IMSERSO

- Plus convenio
- Puesto de trabajo socio-sanitario
- Penosidad

#### AEROPUERTOS NACIONALES

- C. peligrosidad
- C. nivel

#### CONSEJO SEGURIDAD NUCLEAR

- C. puesto de trabajo

#### EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS DE MADRID

- Ascensor
- Escalera
- Garaje-jardín
- Específico

#### EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS DE BARCELONA

- Ascensor

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

1. Con efectos de 1 de enero de 1999 se reconocen los siguientes nuevos complementos singulares de puestos:

Convenio	Puesto	Cuantía anual
Mº. Defensa	Oficial CMO.	70.800
”	Conductor mecánico	70.800
”	Técnico básico	70.800
MOPU	Oficial 1ª conductor	80.000
”	Encargado gral.	23.800

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 apartado 5 del artículo 75 del convenio.

2. Al personal del Mº de Defensa que estuviere percibiendo el plus de trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos y que por las incompatibilidades establecidas en el artículo 31.4, párrafo tercero, del convenio colectivo del Mº de Defensa no percibieran el plus de destino hospitalario, pasará a acreditarsele este último con efectos de 1 de enero de 1999.

Al personal a que se refiere el párrafo anterior se le minorará el complemento personal de unificación que pudiera corresponderle como resultado de la aplicación del artículo 75.5 del presente convenio en el mismo importe que el del plus de destino hospitalario.

3. Al personal del Consejo de Seguridad Nuclear con la categoría de conductor se le reconocerá, con efectos de 1 de enero de 1999, un complemento singular de una cuantía anual igual al 80 por ciento del importe que viniere percibiendo anualmente en concepto de complemento de puesto de trabajo.

Al personal a que se refiere el párrafo anterior se le minorará el complemento personal de unificación que pudiera corresponderle como resultado de la aplicación del artículo 75.5 del presente convenio en el mismo importe que el de complemento singular que se le reconoce.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Los complementos salariales de los convenios hasta ahora vigentes que se integran en el complemento singular de puesto son los siguientes:

### **ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

- Especial responsabilidad

### **MUFACE**

- Especial responsabilidad
- C. puesto de trabajo (atención al público)

### **AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN**

- Naveg. campañas oceanográficas
- Naveg. trabajos oceanográficos
- Responsabilidad

### **AGENCIA NACIONAL DEL TABACO**

- Reprografía

### **SENPA**

- Complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

### **ASUNTOS EXTERIORES Y AECI**

- Complemento al puesto de trabajo
- Responsabilidad

### **DEFENSA**

- Destino hospitalario
- Cargo o función

### **ECONOMÍA Y HACIENDA**

- Especial responsabilidad

### **EXT. Mº DE COMERCIO Y TURISMO**

- Especial responsabilidad

### **TURESPAÑA (ADHERIDO AL IV CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES)**

- Especial responsabilidad
- Especial responsabilidad y disponibilidad horaria en régimen de jornada partida

### **PALACIO DE CONGRESOS DE MADRID**

- Especial responsabilidad
- Quebranto moneda

EXT. M° DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

- Especial responsabilidad
- Calidad de puesto de trabajo
- Producción informática

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

- Especial responsabilidad
- Disponibilidad funcional
- Atención al público
- Técnico educativo primer ciclo

EXT. MINISTERIO DE CULTURA

- Informática
- Vigilancia y atención al público
- Responsabilidad

MUSEO DEL PRADO

- Idiomas
- Espec. responsabilidad sentencias
- Espec. responsabilidad de restauradores

CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES

- Complemento garaje
- Especial responsabilidad
- Limpieza área presidente
- Atención al público

EXT. M° TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

- Especial responsabilidad
- Especial responsabilidad y disponibilidad horaria en régimen de jornada partida.

EXT. M° OBRAS PÚBLICAS Y URBANISMO

- Aislamiento
- Montaña

INDUSTRIA Y ENERGÍA

- Especial responsabilidad

INTERIOR

- Limpieza dependencias policiales
- Trabajos específicos y asistencia técnica
- Especial responsabilidad y disponibilidad
- C. puestos trabajo porteros mayores

ASUNTOS PENITENCIARIOS

- Complemento puesto
- Especial responsabilidad

JUSTICIA

- Complemento al puesto de trabajo

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

- Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y GEOMINERO DE ESPAÑA

- Plus de campo
- Capacitación
- Conducción vehículos pesados

PRESIDENCIA

- Complemento al puesto de trabajo
- Funciones diversas

SANIDAD Y CONSUMO

- Especial responsabilidad (atención al público; encargado general de lazareto; manejo de fondos; gestión de fondo documental; patrón de barca y coordinador de talleres).

INSTITUTO SALUD CARLOS III (Programa 542H)

- Especial cualificación informática
- Plus de peligrosidad

EXT. Mº TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- Esp. responsabilidad-atención al público
- Esp. responsabilidad-espec. arquitectos
- Calidad-cantidad

ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Personal docente

EXT. Mº DE ASUNTOS SOCIALES

- Especial responsabilidad
- Especialidad
- Asesoramiento ciudadano
- Disponibilidad funcional.

IMSERSO

- Especial responsabilidad
- Idiomas

## AEROPUERTOS NACIONALES

- Especial responsabilidad
- Funciones diversas
- Plus de distancia

## DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Los complementos salariales de los convenios de origen que pertenecen al tipo de complementos contemplados en el apartado 3.2 del artículo 75 complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual- del presente convenio son los siguientes:

### ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria

### AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria

### ASUNTOS EXTERIORES Y AECI

- Disponibilidad horaria

### DEFENSA

- Nocturnidad
- Turnicidad
- Guardias médicas
- Días festivos

### ECONOMÍA Y HACIENDA

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria
- Turnicidad

### EXT. Mº COMERCIO Y TURISMO

- Nocturnidad
- Turnicidad
- Jornada partida
- Disponibilidad horaria
- Especial dedicación

TURESPAÑA (ADH. CC. TRANSPORTES EXT.)

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria
- Disponibilidad horaria en régimen de jornada partida.

TURESPAÑA-OFIC. Y DESPACHOS DE MADRID

- Disponibilidad horaria

PALACIO DE CONGRESOS DE MADRID

- Disponibilidad horaria
- Prolongación de jornada
- Flexibilidad horaria

EXT. Mº EDUCACIÓN Y CIENCIA

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria
- Homogeneización horaria

CSIC

- Nocturnidad
- Turnicidad

EXT. Mº DE CULTURA

- Nocturnidad
- Jornada partida
- Adecuación horaria
- Flexibilidad horaria
- Montaje de obras de arte

MUSEO DEL PRADO

- Nocturnidad
- Turnicidad
- Régimen espec. de mantenimiento
- Especial actividad

CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria
- Turnicidad
- Días festivos
- Cpto. encargados generales
- Indemnización horaria funcional

EXT. Mº TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria
- Disponibilidad horaria en régimen de jornada partida

EXT. Mº OBRAS PÚBLICAS Y URBANISMO

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria
- Turnicidad
- Jornada partida
- Jornadas especiales
- Obra

SECRETARÍA GENERAL COMUNICACIONES

- Nocturnidad/jornada
- Nocturnidad/horas
- Días festivos

ADH. D.G. METEOROLOGÍA AL CC. AA.NN. Y A.C.

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria genérica
- Turnicidad y jornadas especiales

ADH. I.T.F. AL CC. AA.NN. Y A.C.

- Disponibilidad horaria genérica
- Nocturnidad
- Turnicidad y jornadas especiales

INDUSTRIA Y ENERGÍA

- Trabajo nocturno

CIEMAT

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria

INTERIOR

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria
- Días festivos
- Guardias en días no laborables

D.G. INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

- Disponibilidad horaria
- Jornada partida

JUSTICIA

- Nocturnidad
- Días festivos
- Jornadas especiales

ADMÓN. DE JUSTICIA

- Nocturnidad

ITGE

- Nocturnidad

SECRETARÍA DE ESTADO COMUNICACIÓN

- Nocturnidad
- Libre disposición
- Días festivos

SANIDAD Y CONSUMO

- Especial responsabilidad (disponibilidad horaria)

INSTITUTO SALUD CARLOS III (Programa 542H)

- Nocturnidad

EXT. M° TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

- Nocturnidad
- Corretornos
- Jornadas especiales
- Mayor dedicación

EXT. M° ASUNTOS SOCIALES

- Nocturnidad
- Disponibilidad horaria
- Días festivos

IMSERSO

- Nocturnidad
- Turnos rotativos mañana y tarde
- Días festivos

ADMÓN. SEGURIDAD SOCIAL

- Mayor dedicación
- Especial penosidad-C. por nocturnidad
- Especial penosidad-C. por turnicidad
- Especial penosidad-C. por trabajo en festivos

AEROPUERTOS NACIONALES

- Nocturnidad

- Disponibilidad horaria genérica
  - Turnicidad y jornadas especiales
- CONSEJO SEGURIDAD NUCLEAR
- Turnicidad

## DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

1. De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad a los anteriormente vigentes 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.

2. A las unidades de negociación incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo y a las que se les aplicó, a efectos de posibilitar la continuidad de procesos negociadores ya abiertos, el Acuerdo de la Comisión Negociadora de este Convenio registrado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de julio de 1998 (BOE del 12 de agosto) les continuará siendo de aplicación dicho Acuerdo, que se prorroga hasta el 1 de diciembre de 1998. En consecuencia, estas unidades de negociación que no hubieren cerrado aún su acuerdo, podrán continuar desarrollando estos procesos negociadores hasta el 1 de diciembre de 1998, con el exclusivo fin de cerrar la negociación de ejercicios anteriores a 1997 conforme a los siguientes criterios:

- a) Para los años 1997 y anteriores se mantienen las cláusulas reguladoras de la materia en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 21 de enero de 1998, cuya aplicación se desarrolla en Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Interministerial de Retribuciones de 22 de enero de 1998.
- b) En el caso de no haberse cerrado la negociación el 1 de diciembre de 1998, la Comisión Negociadora del Convenio

Único cerrará las correspondientes negociaciones partiendo de la aplicación de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado correspondientes.

2. Se incrementan en un 2,1 por ciento los conceptos del salario base, pagas extraordinarias, plus convenio y conceptos análogos a los mismos, entendiéndose como tales los incluidos en el anexo del Acuerdo Administración-sindicatos sobre Ordenación de la Negociación Colectiva del Personal Laboral de la Administración del Estado durante 1998, suscrito con fecha 21 de enero de 1998, con lo que el incremento a cuenta que se vienen percibiendo por estos conceptos adquiere carácter definitivo.

Se incrementan en un 2,1 por ciento el resto de los complementos salariales a excepción de la antigüedad congelada, los complementos que con arreglo a la previsión del Convenio se mantengan congelados y los complementos personales que tengan carácter absorbibles.

La parte de la masa salarial correspondiente al 2,1% de la antigüedad congelada, del resto de los complementos que con arreglo a las previsiones del Convenio se mantengan congelados y de los complementos personales transitorios, así como la absorción que experimenten éstos por aplicación del Convenio Colectivo, han sido objeto de distribución por la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo en la totalidad del ámbito de éste último.

#### **DISPOSICION ADICIONAL SEXTA**

En orden a lo establecido en el artículo 46.4 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 departamentales, 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 SÉPTIMA**

Se suprimen los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad reconocidos en los convenios colectivos de origen.

No se podrán reconocer al personal del presente convenio complementos salariales distintos de los expresamente previstos en el artículo 72 D) del presente convenio.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA**

### Tablas salariales

1. La tabla de salario base para 1999 será la contenida en el Anexo II. Esta tabla se aplicará con efectos de 1 de enero de 1999, una vez actualizada con los incrementos generales establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999 para todos los empleados públicos.

Esta tabla podrá incrementarse a través de la negociación colectiva con las cuantías que resulten de la aplicación de los créditos presupuestarios vinculados a tal fin, una vez deducida de los mismos la parte correspondiente al coste adicional generado por el artículo 75.1.

2. Respecto a las tablas salariales contenidas en el Anexo III las partes llevarán a cabo progresivamente, dentro de los límites de las disponibilidades presupuestarias, la equiparación de las retribuciones del personal laboral del presente Convenio con los ingresos mínimos de funcionarios establecidos en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 12 de junio de 1998 por el que se aprueba el Acuerdo Administración-sindicatos, de 1 de junio, sobre Ordenación de Retribuciones, con los valores actualizados en el momento de la equiparación, de acuerdo con las tablas de referencia contenidas en el Anexo III.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA**

### Anticipos reintegrables

Los trabajadores fijos bajo el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, 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 4 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 24 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 será necesaria la solicitud del trabajador interesado, adjuntando documentación del gasto, compromiso de reintegro, y certificación de haberes extendida por el habilitado que hace efectivos los mismos.

CC.OO.

# **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

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 27 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 del presente convenio. Estos complementos personales transitorios mantendrán la naturaleza y régimen de absorción establecidos en dicho Acuerdo.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

Los trabajadores que, de acuerdo con el contenido normativo de los Convenios Colectivos vigentes con anterioridad, hubieran nacido antes del 1 de julio de 1935 y hubieran solicitado la jubilación voluntaria incentivada con anterioridad a la firma de este Convenio, podrán obtenerla de acuerdo con la legislación vigente.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA**

Es objetivo prioritario de las partes firmantes de este Convenio proceder, en el plazo de vigencia de este Convenio, a la racionalización del sistema de complementos de puestos de trabajo.

A tal fin, durante el período de vigencia del Convenio, el porcentaje de incremento retributivo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para aplicar sobre los complementos de puesto de trabajo se destinará para la racionalización de los mismos.

La distribución de la masa salarial correspondiente a dicho incremento será acordada por la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio.

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, continuarán percibiéndolo con igual denominación, cuantía y régimen de aplicación que tuvieran hasta la fecha.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA**

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 76.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA**

1. Hasta tanto se aprueben las RPTs, se engloban en el complemento singular de puesto todos aquellos complementos salariales que, no habiéndose integrado en el salario base conforme a la Disposición Adicional Primera y bajo distintas denominaciones, vienen retribuyendo los convenios hasta ahora vigentes y que se refieren a circunstancias como: especial responsabilidad o cualificación, mando o jefatura de equipo, atención al público y las singularidades del mismo que se reconocan. Asimismo, se consideran aquí los factores que hacen referencia a las condiciones geográficas o climáticas donde se desarrolla la actividad: aislamiento, montaña, embarque.

En la Disposición Adicional Tercera se relacionan los complementos salariales de los convenios de origen que se integran en el complemento singular.

2. El valor inicial de este complemento vendrá dado por la suma de las cuantías asignadas en la actualidad a cada puesto por cada uno de los complementos a que se refiere el párrafo anterior y hayan resultado englobados en el mismo. Dichas cuantías serán las correspondientes a las tablas y niveles salariales de los convenios de origen vigentes con carácter previo a la entrada en vigor del presente Convenio.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA**

Personal no clasificado

Hasta que se apruebe el encuadramiento en el sistema de clasificación recogido en el Capítulo 4 del presente Convenio del personal contemplado en el artículo 1.2. y 1.3., éste personal conserva la estructura y valores retributivos previstos en sus convenios de origen. Sus conceptos retributivos, salvo la productividad, en su caso, experimentarán el incremento general anual que se fije para los empleados públicos de la Administración General del Estado, respetando en todo caso las limitaciones que sobre incrementos de determinados conceptos estén recogidas en sus convenios de origen.

En el Acuerdo de Clasificación de la CIVEA se establecerá la fecha de efectividad del sistema de clasificación profesional y de aplicación del sistema retributivo previstos en el presente Convenio.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA**

Delegados de Prevención

En tanto las comisiones correspondientes no aprueben un régimen diferente, se mantiene el régimen y ámbito de elección de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud existente en la actualidad, de acuerdo con los convenios de origen y la regulación y acuerdos en vigor.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA**

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, mantiene su vigencia, en el ámbito funcional respectivo,

el contenido de los siguientes artículos de los convenios que ahora se derogan:

- a) El artículo 18.2 del convenio del Ministerio del Interior (BOE de 13 de noviembre de 1991).
- b) El artículo 23.3 del convenio del antiguo Ministerio de Obras Públicas, (Fomento y Medio Ambiente), publicado en el BOE de 19 de julio de 1990.
- c) El artículo 3 del convenio de la Administración de la Seguridad Social (BOE de 30 de noviembre de 1995).
- d) Los artículos 34 del convenio de la Administración de la Seguridad Social (BOE de 30 de noviembre de 1995) y 34 del convenio del antiguo Ministerio de Educación y Ciencia (BOE de 2 de diciembre de 1994)
- e) El artículo 15.3 del convenio de Administración de Justicia (BOE de 19 de junio de 1996).
- f) Los artículos 26, 64.1, 65, 66, 67 y Disposición Adicional Séptima del convenio colectivo del Ministerio de Defensa (BOE de 1 de julio de 1992).
- g) 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 (BOE de 19 de junio de 1996), la Disposición Adicional Segunda del convenio de la Administración de la Seguridad Social (BOE de 30 de noviembre de 1995), y el artículo 45 del convenio del antiguo Ministerio de Obras Públicas (BOE de 19 de julio de 1990).
- h) El artículo 39, apartado 7, penúltimo párrafo del convenio colectivo del Palacios de Congresos de Madrid (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 10 de junio de 1997).
- i) El artículo 67 del convenio de la Administración de la Seguridad Social (BOE de 30 de noviembre de 1995).
- j) La Disposición Adicional Segunda del convenio colectivo del Ministerio de Economía y Hacienda (BOE de 10 de marzo de 1998). La diferencia retributiva que suponga el cambio de categoría previsto en la citada Disposición Adicional Segunda se minorará de la masa salarial destinada a primas del Instituto Nacional de Estadística.

- k) La Disposición Adicional Tercera del convenio colectivo del Ministerio de Economía y Hacienda (BOE de 10 de marzo de 1998). La referencia contenida en dicha Disposición Adicional Tercera a grupos profesionales debe entenderse efectuada a las áreas funcionales previstas en el presente Convenio Único.
- l) El párrafo segundo del Anexo VI del convenio colectivo del Ministerio de Economía y Hacienda (BOE de 10 de marzo de 1998).
- m) Los artículos 4, apartados 3 y 4, artículo 26 y 27, salvo los apartados b) y c) del convenio colectivo del personal técnico, administrativo y de servicios adscrito a los teatros que dependen del INAEM (BOE de 3 de agosto de 1993)
- n) Capítulo VII, IX, X, XI, XII y XIV del convenio colectivo del Ballet Nacional de España y de la Compañía Nacional de Danza (BOE de 19 de enero de 1996).
- o) Los artículos 10, 11, 12, 32 apartado 2, 33 párrafo segundo, 34 apartado 1.g) y h) y apartado 2, 41, 43 salvo el tercer párrafo, 73, 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).
- p) El Anexo V, salvo el Capítulo IX del mismo, del Convenio Colectivo Único del Ministerio de Cultura (BOE 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.

1. Hasta el 31 de diciembre del 2000, y como condición estrictamente personal para aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio estuviesen en los respectivos ámbitos, se respetará el contenido de los siguientes convenios que ahora se derogan:

- b) El artículo 39.12 del Convenio del Palacio de Congresos de Madrid (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 10 de junio de 1997).
- c) El artículo 80 del Convenio del CIEMAT (BOE de 9 de febrero de 1993).

- d) El artículo 122 del Convenio de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil (BOE de 17 de julio de 1991).
- e) El artículo 60 del Convenio Colectivo del Ministerio de Defensa (BOE de 1 de julio de 1992).

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA

Por razón de la modificación de las condiciones profesionales y de empleo experimentada por la aplicación del presente convenio, al personal que estuviere en activo a la fecha de firma del mismo y para hacer efectivas en 1998 las mejoras económicas que representa para algunas de las actuales categorías profesionales, se abonará en el presente ejercicio una paga única de carácter no consolidable.

La cuantía de esta paga será la resultante, para cada trabajador, de la diferencia del valor anual del salario base más las pagas extraordinarias, salvo sus componentes de antigüedad, establecidas en el presente convenio (en función del grupo profesional en el que quede encuadrada la categoría a la que pertenece el trabajador), menos el valor anual actualizado del salario base más las pagas extraordinarias, salvo sus componentes de antigüedad, del convenio de origen más las cantidades que cada trabajador vaya a devengar en 1998 por los conceptos retributivos que figuran en la disposición adicional 1ª, de acuerdo con la siguiente formula:

$$PU = (SBcu + Pecu) - (SBco + Peco + DA1^a)$$

dónde

PU=paga única

SBcu= valor anual del salario base del convenio único

PEcu= valor anual de las pagas extraordinarias, salvo sus componentes de antigüedad, del convenio único.

SBco: valor anual del salario base actualizado del convenio colectivo de origen PEco: valor anual de las pagas extraordinarias actualizadas del convenio colectivo de origen, salvo sus componentes de antigüedad.

DA1ª= valor de las cantidades que vaya a devengar el trabajador durante 1.998 por los conceptos retributivos del convenio colectivo de origen

incluidos en la disposición adicional 1ª, actualizados en su cuantía.

No se abonará esta paga en aquellos casos en que la diferencia sea cero o menor de cero.

Con independencia de lo anterior, a los trabajadores que estén ocupando un puesto de trabajo de los reseñados en la disposición adicional 2ª.1 se les incrementará la paga única en las cuatías establecidas en dicha disposición adicional.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA**

### **Permuta**

1. Sin perjuicio de los sistemas de movilidad y de provisión de vacantes, en el ámbito de este convenio, la Administración podrá autorizar excepcionalmente durante 1999 la permuta que se realice voluntariamente entre trabajadores fijos en activo siempre que concurra las siguientes circunstancias:

- a) Que los puestos de trabajo sean del mismo grupo profesional, área funcional y régimen de contratación.
- b) Que los trabajadores que pretendan la permuta cuenten, respectivamente, con un número de años de servicio que no difiera entre sí en más de cinco años.

Los traslados por permuta no darán derecho a indemnización alguna.

1. En el plazo de cinco años, a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

2. No podrá autorizarse la permuta cuando a alguno de los trabajadores interesados le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

3. Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tengan lugar se produce la jubilación voluntaria de algunos de los permutantes.

4. Para la concesión de la permuta se exigirá informe previo favorable de los servicios u organismos afectados y de la CIVEA en el supuesto de ser Interdepartamental o de la subcomisión departamental correspondiente si se produjese en este ámbito.

5. Por la CIVEA podrá prorrogarse de año en año el antedicho régimen de permuta.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA**

### Concurso de resultas

Hasta tanto estén aprobadas las RPTs de los respectivos departamentos y organismos la convocatoria abierta y permanente prevista en el artículo 30.1 será sustituida por concursos que podrán prever un único concurso de resultas que serían anunciadas una vez aprobada la lista definitiva de admitidos, debiendo ser simultánea la resolución del concurso principal y la del de resultas.

## **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 esta 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 departamental, 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**

#### Consolidación de empleo temporal

Con objeto de reducir drásticamente el volumen de empleo temporal con funciones permanentes en el período de vigencia del presente convenio, se abordarán las siguientes actuaciones:

Los procesos de consolidación contemplados en el Acuerdo de 22 de julio de 1.997 referidos a personal laboral seguirán su curso según lo pactado en dicho Acuerdo.

Con carácter inmediato a la firma del presente convenio, en el seno de la CIVEA se elaborará de forma negociada un calendario de procesos de consolidación de empleo temporal con funciones de naturaleza permanente y estructural.

A tal efecto, se elaborará un estudio donde se identificará todo el empleo susceptible de ser objeto de procesos de consolidación.

Las características, calendario y criterios que habrán de regir los procesos selectivos serán objeto de acuerdo en la CIVEA.

Las plazas que pudieran estar afectadas por estos planes de consolidación no podrán ser objeto de cobertura por los procesos de selección establecidos en el presente Convenio hasta que no se haya finalizado el proceso de Consolidación correspondiente, garantizándose a los trabajadores que con carácter temporal ocupan estas plazas la continuidad hasta que se lleven a cabo los procesos de consolidación correspondientes.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOCUARTA**

#### Régimen transitorio de los reingresos

En tanto no se aprueben las RPTs a que se refiere el artículo 10 y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 59 del presente convenio, todo trabajador que a la entrada en vigor del mismo se encuentre en

excedencia y solicite el reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional y área funcional a la suya y, en caso de no existir vacantes de su grupo profesional y sí en otro grupo inferior dentro de su área funcional, podrá optar a ésta o bien esperar a que se produzca aquella. En el supuesto de que optase por ocupar vacantes del grupo inferior, percibirá las retribuciones correspondientes a éste, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su grupo profesional o área funcional de origen.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOQUINTA**

Aplicación transitoria del régimen de licencias y excedencias

A los trabajadores que estén disfrutando de licencia o excedencia a la entrada en vigor del presente convenio colectivo les será de aplicación el régimen jurídico vigente en el momento de la concesión de dicha licencia o excedencia.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOSEXTA**

Régimen transitorio para el ámbito del antiguo convenio del Ministerio de Educación y Ciencia

A los trabajadores pertenecientes al antiguo ámbito del convenio del Ministerio de Educación y Ciencia (BOE de 2 de diciembre de 1994) les será de aplicación, hasta el 31 de diciembre de 1999, el siguiente régimen transitorio:

1. Calendario y jornada.
  - a) La aplicación del calendario laboral se negociará anualmente entre la Dirección Provincial y el comité de empresa, para el respectivo ámbito. En la negociación de este calendario se tendrá en cuenta los períodos no lectivos de los centros en los que se ajustará el personal a las necesidades del funcionamiento de los servicios en los distintos tipos de centros.
  - b) La jornada ordinaria de trabajo será de 1.711 horas en cómputo anual. Su distribución semanal será de treinta y siete horas y media con carácter general, incluido el personal paradocente o de atención directa al alumno que presta sus servicios en los centros y residencias de educación especial.

2. Personal de comedores escolares.

- a) Los trabajadores a los que hace referencia la presente disposición tendrán la consideración de fijos discontinuos con las características y especificaciones que a continuación se señalan:
- b) Los contratos de trabajo tendrán, cada curso escolar, una duración de nueve meses para comedores escolares y diez meses para escuela hogar, incluida la parte proporcional de las vacaciones que, en función del tiempo trabajado, les corresponda según las disposiciones legales vigentes.
- c) Dichas vacaciones serán disfrutadas en los períodos de inactividad del comedor, incluida Navidad y Semana Santa.
- d) El salario mensual será proporcional a la jornada de trabajo que efectivamente se realice dentro del nivel y categoría que corresponda al trabajador.
- e) Los periodos de interrupción de la actividad del comedor no serán computados a efectos del complemento de antigüedad.
- f) La jornada de trabajo será la establecida en el contrato.
- g) La ejecución del contrato se interrumpirá, en la forma prevista en la legislación vigente, a la conclusión de cada periodo de actividad, sin perjuicio de su reanudación al inicio del siguiente. Cuando la actividad no se reanude al inicio de la temporada o se suspenda durante la misma, la Dirección Provincial de Educación y Cultura correspondiente solicitará la pertinente autorización laboral de dicha provincia.
- h) Los trabajadores deberán ser llamados con la suficiente antelación cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades del comedor para las que fueran contratados.

2. Los criterios recogidos en los puntos anteriores serán de aplicación al personal de comedores escolares y escuelas hogar con las características de este tipo de centros.

3. El personal que preste sus servicios en centros en los que funcione el servicio de comedor escolar tendrá derecho a la utilización gratuita del mismo, siempre que desempeñen labores de asistencia y cuidado del alumno en el comedor y en los periodos de recreo anterior y posterior al mismo, o bien, preste sus servicios en la cocina o el comedor.

4. Abono por colaboraciones.

El personal que colabore con carácter no permanente ni habitual en el desarrollo de actividades que se realicen en su centro de destino, ajenas a las ordinarias del mismo, percibirá, en concepto de colaboración, las cantidades que correspondan, cuya determinación y cuantía se establecerá en cada caso por la Dirección General de Personal y Servicios, siempre de acuerdo con las disposiciones presupuestarias.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOSÉPTIMA**

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 4.2 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 DECIMOCTAVA**

El personal que pertenezca a categorías profesionales que, con arreglo a su convenio colectivo de origen, estuviera encuadrado en un grupo de indemnización del R.D. 236/1988, de 4 de marzo, superior al resultante de la aplicación del presente Convenio, lo mantendrá a título personal y, en tanto en cuanto, no cambie de categoría o grupo profesional.