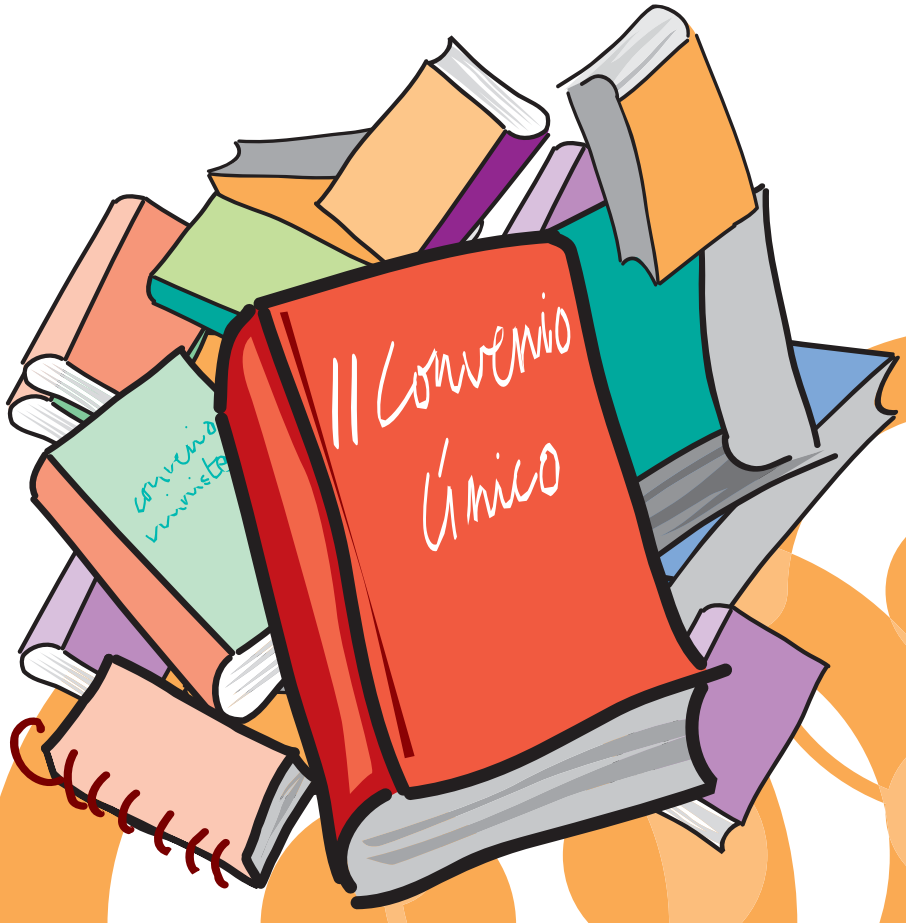


II Convenio Único
para el personal laboral de la Administración General del Estado

CC.OO.
tú ganas
federación de servicios y administraciones públicas

INTRODUCCIÓN

Se consolida y homogeniza la negociación colectiva

La firma del II Convenio Único del personal laboral de la Administración General del Estado culmina un largo periodo de negociación y movilizaciones iniciado en diciembre de 2004 con la denuncia del primer Convenio. Hay que señalar que en este proceso CCOO, desde nuestra posición de fuerza sindical mayoritaria, hemos impulsado una estrategia unitaria que ha permitido salvar los escollos planteados por la Administración. Antes de entrar en la valoración de aspectos concretos, conviene destacar que esta firma, que afecta a más de 60.000 trabajadores, significa la consolidación de la tendencia homogeneizadora iniciada en el proceso anterior con la unificación de más de 50 convenios en uno sólo.

Mejora del empleo público al hacer realidad la promoción y poner freno a las externalizaciones

Una de las asignaturas pendientes que dejó aquella negociación es el superar la inoperatividad del Sistema de Cobertura de Vacantes y Promoción que ha tenido unos efectos perniciosos para el empleo. Si a las dificultades para la aplicación del sistema de cobertura de puestos añadimos el hecho de tratarse de una de las administraciones más envejecidas (recordemos las declaraciones del actual Ministro de AAPP anunciando un plan de rejuvenecimiento de esta Administración vía prejubilaciones), la consecuencia es que el alto porcentaje de vacantes vegetativas anuales se ha ido cubriendo en aquellos puestos más sensibles por la vía de la externalización de los servicios, acudiendo a las asistencias técnicas o a la subcontratación de servicios. En definitiva una transferencia de empleo entre de lo público a lo privado. Lo esencial de esto último es que ésta no obedece probablemente a las necesidades derivadas de un análisis de la administración en cuestión y los servicios prestados, sino a la deriva generada por una política de recursos humanos errada o, peor aún, a su inexistencia. En paralelo, el primer Convenio Único ha sido el que ha generado el impulso necesario para que la Administración del Estado se dotase de herramientas imprescindible para la gestión del personal y de las que, por increíble que parezca, carecía como una relación de puestos de trabajo que permite la actualización de la información contenida en el Registro Central de Personal. Este instrumento permitirá aplicar una política de provisión de puestos más ágil, ajustada a las necesidades organizativas y con criterios negociados. Así mismo, en el texto firmado se concretan fechas para la realización de los distintos procesos de cobertura y promoción que garantizan su realización, además de establecer la participación de la CIVEA en la determinación de las vacantes destinadas a cada fase del sistema.

Por otra parte, se han mejorado las posibilidades de promoción al eliminar la restricción de promocionar solo dentro del área funcional; este cambio aumenta mucho las posibilidades y expectativas, al facilitar tanto la promoción vertical al grupo profesional superior como la promoción horizontal a otras áreas funcionales.

Avance decisivo en la dignificación salarial

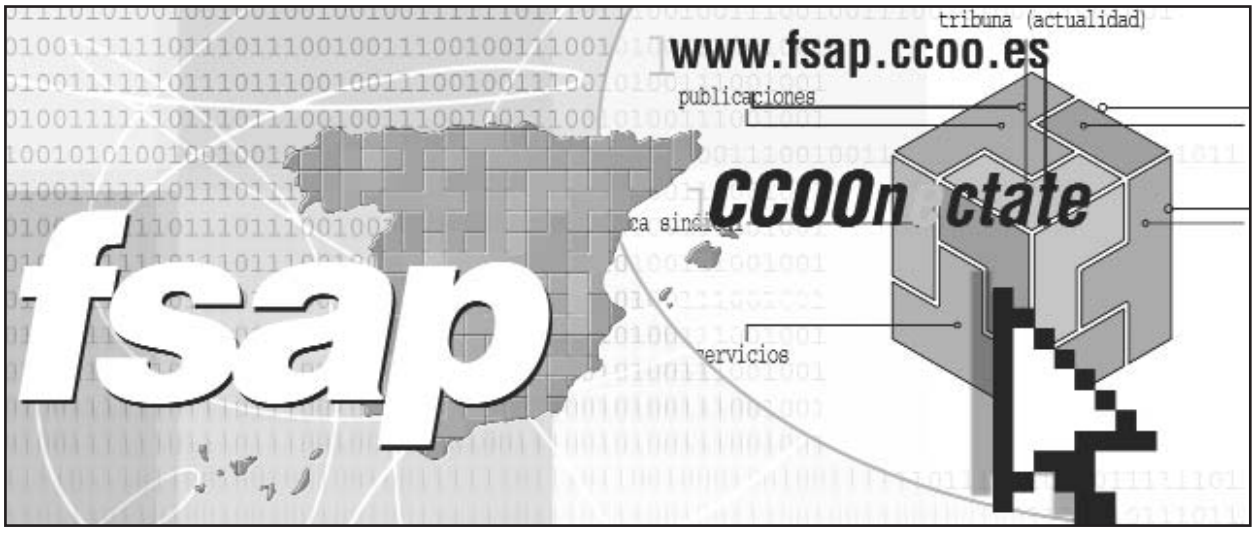
En esta negociación la recuperación de poder adquisitivo ha tenido, lógicamente, un papel esencial. Así, se articuló una campaña alrededor de la consigna " Qué menos que mil", y que ha coincidido en el tiempo y objetivo con el planteado por Federación Europea de Sindicatos de Servicios Públicos para elevar las remuneraciones más bajas en las administraciones europeas.

Por otra parte, conseguir superar el incremento general para todos los empleados públicos determinados en los Presupuestos Generales del Estado ha sido siempre un objetivo de nuestra organización que ahora se ha conseguido y de manera muy importante con incrementos salariales que durante la vigencia del convenio van a superar el 20%. De esta manera actualizamos los salarios, acortamos las distancias con otras Administraciones y nos quedamos a menos de 30 euros de los 1.000 euros de salario mínimo.

Homologación con la clasificación profesional de los funcionarios

Otro aspecto: Reducción del número de grupos profesionales de ocho a cinco, con lo que se consigue una estructura similar a la del personal funcionario que tiene el mismo número de grupos. Además, se ha conseguido que en los procesos del grupo 5 al 4, los trabajadores y trabajadoras con más de 10 años de antigüedad en el puesto puedan participar sin la exigencia de la titulación requerida para acceder al grupo 4. Con este acuerdo se consigue que los compañeros y compañeras con más dificultades para promocionar por no disponer de titulación, que son los de más edad del grupo 5, tengan más oportunidades de promoción.

Pepe Gálvez
Secretario de Acción Sindical de la FSAP-CCOO





ÍNDICE

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA 7
- **Artículo 1.** Ámbito de aplicación. 7
- **Artículo 2.** Vigencia y denuncia del Convenio. 7

CAPÍTULO II: INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO 7
- **Artículo 3.** Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA). 7
- **Artículo 4.** Comisiones y Subcomisiones de la CIVEA. 8
- **Artículo 5.** Comisión para la Igualdad. 8
- **Artículo 6.** Subcomisiones delegadas de la CIVEA. 8
- **Artículo 7.** Derechos y garantías de los miembros de la CIVEA y de las subcomisiones delegadas de la misma. 9

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

CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 10
- **Artículo 14.** Sistema de clasificación. 10
- **Artículo 15.** Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales. 10
- **Artículo 16.** Grupos profesionales. 11
- **Artículo 17.** Áreas funcionales. 11
- **Artículo 18.** Especialidades. 11
- **Artículo 19.** Modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos de trabajadores. 12

CAPÍTULO V: MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA 12
- **Artículo 20.** Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. 12
- **Artículo 21.** Movilidad funcional. 12
- **Artículo 22.** Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional. 12
- **Artículo 23.** Otros supuestos de movilidad. 13
- **Artículo 24.** Movilidad sin cambio de funciones. 13
- **Artículo 25.** Movilidad geográfica. 13
- **Artículo 26.** Traslado obligatorio. 13
- **Artículo 27.** Movilidad geográfica temporal. 13

CAPÍTULO VI: SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN 13
- **Artículo 28.** Principios generales. 13
- **Artículo 29.** Traslados. 14
- **Artículo 30.** Convocatorias de ingreso y promoción. 15
- **Artículo 31.** Sistemas selectivos. 15
- **Artículo 32.** Otras formas de movilidad. 15
- **Artículo 33.** Convocatoria. 16
- **Artículo 34.** Órganos de selección. 16
- **Artículo 35.** Período de prueba. 16
- **Artículo 36.** Personal temporal. 16

CAPÍTULO VII: JORNADA Y HORARIOS 17
- **Artículo 37.** Jornada. 17
- **Artículo 38.** Calendario laboral. 17
- **Artículo 39.** Pausa durante la jornada de trabajo. 18
- **Artículo 40.** Jornada de verano. 18
- **Artículo 41.** Comunicación de las ausencias. 18
- **Artículo 42.** Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social. 18
- **Artículo 43.** Absentismo. 18
- **Artículo 44.** Horas extraordinarias. 18

CAPÍTULO VIII: VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS 18
- **Artículo 45.** Vacaciones. 18
- **Artículo 46.** Licencias. 19
- **Artículo 47.** Permisos. 19

CAPÍTULO IX: FORMACIÓN 20
- **Artículo 48.** Principios generales. 20
- **Artículo 49.** Planes de formación. 21
- **Artículo 50.** Tiempos para la formación. 21
- **Artículo 51.** Permisos para la formación. 21

CAPÍTULO X: INCOMPATIBILIDADES 21
- **Artículo 52.** Incompatibilidades. 21

CAPÍTULO XI: SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 21
- **Artículo 53.** Suspensión con reserva del puesto de trabajo. 21
- **Artículo 54.** Excedencia voluntaria. 22
- **Artículo 55.** Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción. 23
- **Artículo 56.** Excedencia forzosa. 23
- **Artículo 57.** Reingresos. 24
- **Artículo 58.** Extinción del contrato de trabajo. 24
- **Artículo 59.** Jubilación. 24

CAPÍTULO XII: SALUD LABORAL Y ACCIÓN SOCIAL 24
- **Artículo 60.** Principios generales. 24
- **Artículo 61.** Salud laboral. Principios generales. 24
- **Artículo 62.** Medios y equipos de protección personal. 25
- **Artículo 63.** Movilidad funcional por incapacidad laboral. 25
- **Artículo 64.** Otras formas de movilidad. 25
- **Artículo 65.** Movilidad funcional para protección a la maternidad. 25
- **Artículo 66.** Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. 25
- **Artículo 67.** Acción social. 25

CAPÍTULO XIII: ESTRUCTURA SALARIAL 26
- **Artículo 68.** Principios generales. 26
- **Artículo 69.** Estructura salarial y clasificación. 26
- **Artículo 70.** Estructura retributiva. 26
- **Artículo 71.** Salario base. 26
- **Artículo 72.** Pagas extraordinarias. 26
- **Artículo 73.** Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales. 26
- **Artículo 74.** Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas. 30
- **Artículo 75.** Cálculo de las deducciones. 30
- **Artículo 76.** Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos. 30
- **Artículo 77.** Retribución en especie. 30

CAPÍTULO XIV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO 30
- **Artículo 78.** Graduación de las faltas. 30
- **Artículo 79.** Sanciones. 31
- **Artículo 80.** Tramitación y procedimiento sancionador. 31
- **Artículo 81.** Prescripción. 32
- **Artículo 82.** Cancelación. 32
- **Artículo 83.** Denuncias a instancia de parte. 32

CAPÍTULO XV: RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL 32
Artículo 84. La representación colectiva de los trabajadores. 32
Artículo 85. Representación unitaria de los trabajadores. 33
Artículo 86. Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal. 33
Artículo 87. Garantías de los representantes de los trabajadores. 33
Artículo 88. Reuniones y asambleas de los trabajadores. 33
Artículo 89. Representación sindical. 34
Artículo 90. Derechos y garantías de los Delegados sindicales. 34
Artículo 91. Cuota sindical. 34
Artículo 92. Solución de conflictos colectivos. 34

CAPÍTULO XVI: DERECHO SUPLETORIO 35
Artículo 93. Derecho supletorio. 35

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS 35
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Grupos y categorías profesionales. 35
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. 35
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. 35
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. 35
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Tablas salariales. 36
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Relaciones de puestos de trabajo. 36
DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.- Oficial administrativo (a extinguir). 36
DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. 36
DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.- Reducción de horas extraordinarias. 36
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.- Anticipos reintegrables. 36
DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA.- Atribución temporal de complementos de puestos de trabajo. 37
DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.- Complementos puestos de trabajo adscritos al INAEM. 37
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA.- Complemento singular de puesto. Personal en el exterior con sentencia favorable a su inclusión en el Convenio Único. 37
DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMOCUARTA.- Expertos nacionales en comisión de servicios. 37
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA.- Camineros del Estado. 37
DISPOSICION ADICIONAL DECIMOSEXTA.- Titulaciones. 38
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA. 38
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. 38
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. 38
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.- Acuerdo para el personal laboral del Ministerio de Defensa, en caso de reestructuración de centros y establecimientos. 39
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. 39
DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. 39
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. 39
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA.- Personal INAEM. 39
DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.- Personal no clasificado. 40
DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA. 40
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.- Complemento transitorio de homogeneización. 40
DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA.- Complemento transitorio. 40
DISPOSICION TRANSITORIA DUODÉCIMA.- Representación colectiva de los trabajadores. 40
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOTERCERA. 41
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOCUARTA. 41
DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMOQUINTA. 41
DISPOSICIÓN FINAL. 41

ANEXOS 42
I. CUADRO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES. 42
II. DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. 42
III. ACTIVIDADES DE LAS ÁREAS FUNCIONALES. 43
IV. ESPECIALIDADES NO REGLADAS Y ACTIVIDADES PRINCIPALES A EFECTOS DE PROCESOS DE COBERTURA DE PUESTOS. 44
V. TABLAS RETRIBUTIVAS. 57

PREACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO SOBRE LAS LÍNEAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN Y ASPECTOS EN MATERIA RETRIBUTIVA. 60

ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO POR EL QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS RETRIBUTIVAS Y PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA LOS AÑOS 2007/2009. 62





CAPÍTULO I.
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

3° 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) del Real Decreto Legislativo 2/2000 de 16 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

5° 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 Boletín Oficial del Estado, salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 diciembre del 2008.

2. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2005, sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este convenio.

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

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

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

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

CAPÍTULO II.
INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

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

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

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

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

2. Los representantes de la parte social en la CIVEA dispondrán de una credencial en la que expresamente se les reconocerá el derecho de acceso a todos los centros de trabajo afectados por el Convenio, con las condiciones establecidas por la normativa vigente, y tendrán derecho desde su designación a la dispensa total de asistencia al trabajo sin merma de sus derechos económicos y condiciones de trabajo.

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

3. Serán funciones de la CIVEA las siguientes:

a. Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

c. Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Administración, los sindicatos firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.

d. Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.

e. Intervenir en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.

f. Crear cuantas Comisiones Delegadas de la CIVEA considere necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación.
Estas funciones se extenderán también a las comisiones que se crean en el Convenio, en lo no previsto en el mismo.

g. Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

h. Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.

i. Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de



las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente.

j. Aprobar la incorporación o exclusión del personal de la Administración General del Estado y de los organismos y Entes Públicos dependientes o vinculados a la misma del ámbito de aplicación de este Convenio.

k. Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los sindicatos.

1. Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la Administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo.

m. Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y especialidades, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse.

n. Emitir informe sobre las propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puestos de trabajo que signifiquen aumento del gasto, así como recibir información semestral de los cambios propuestos por las respectivas Subcomisiones Delegadas cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto.

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

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

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

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

En todo caso, la Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al mes y, con carácter extraordinario, cuando lo 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% de cada una de las dos representaciones de la Comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculantes para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda, siendo objeto de inscripción en el Registro Central de Convenios y publicándose, si así se acuerda, en el Boletín Oficial del Estado. Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariedad y objetividad. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo.

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

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

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

Artículo 4. Comisiones y Subcomisiones de la CIVEA.

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

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

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

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

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

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

a) Una Comisión para la Igualdad.

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

Artículo 5. Comisión para la Igualdad.

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

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

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

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

Artículo 6. Subcomisiones Delegadas de la CIVEA.

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

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

a) De carácter general:
Aplicar y hacer cumplir los acuerdos de la CIVEA.

b) En materia de formación:
Recibir información y consultas sobre los criterios generales de formación, la planificación, el calendario y los requisitos de los aspirantes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III.
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

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

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a. La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

c. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

d. La profesionalización y promoción de los trabajadores.

e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

f. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 9. Relaciones de puestos de trabajo.

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

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

2. Procedimiento de elaboración y modificación.- Las propuestas de relaciones de puestos de trabajo y de las modificaciones a las mismas serán elaboradas por los órganos competentes que las presentarán a la correspondiente Subcomisión Delegada para que en el plazo de 10 días hábiles formule las observaciones que estime pertinentes. Transcurrido el plazo anterior, se remitirá si procede, a la CIVEA para su informe según lo previsto en el artículo 3.3.n).

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

3. Publicidad.- Antes del 31 de mayo de cada año, la Administración hará entrega a los miembros de la CIVEA de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo aprobadas, con expresión de los puestos



que se encuentren vacantes el día primero del mes anterior a la citada fecha.

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

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

Artículo 10. Certificados de servicios.

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

Artículo 11. Documento de identificación.

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

Artículo 12. Reestructuraciones administrativas.

Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.

Artículo 13. Planes de ordenación de recursos humanos.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 14. Sistema de clasificación.

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

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

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

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

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

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

3. En el Anexo 1 se recogen las categorías profesionales de este Convenio según la pertenencia a los distintos grupos profesionales y áreas funcionales y en el Anexo II las definiciones de las categorías profesionales.

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

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

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

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

- **a.** Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- **b.** Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- **c.** Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- **d.** Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

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

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

Artículo 16. Grupos profesionales.

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

* *Grupo profesional 1:*

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

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

* *Grupo profesional 2:*

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

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

* *Grupo profesional 3:*

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

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

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

* *Grupo profesional 4:*

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

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

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

* *Grupo profesional 5:*

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

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

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

Artículo 17. Áreas funcionales.

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

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

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

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

Artículo 18. Especialidades.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 21. Movilidad funcional.

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

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

1°. Comunicación motivada a la Subcomisión Delegada.

2°. Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados, entre los que se deberá estimar la voluntariedad del trabajador.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Otros supuestos de movilidad.

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

Artículo 24. Movilidad sin cambio de funciones.

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

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

Artículo 25. Movilidad geográfica.

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

a. Traslado a petición del trabajador, mediante participación en los concursos de traslados que se regulan en el capítulo VI del Convenio.

b. Traslado obligatorio, en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

c. Otras formas de movilidad según lo previsto en este Convenio.

Artículo 26. Traslado obligatorio.

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

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

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

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

a) El abono de los gastos de viaje de él y de su familia.

b) Una indemnización de tres días de dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.

c) El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.

Una cantidad a tanto alzado de 10.942,73 €, incrementada en un 20% por el cónyuge o conviviente acreditado y por cada hijo, siempre que dependan del trabajador.

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

De 20 a 35 kilómetros: 1.641,40 €

Más de 35 kilómetros: 2.553,28 €

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

Artículo 27. Movilidad geográfica temporal.

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

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

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

CAPÍTULO VI.
SISTEMA DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 28. Principios generales.

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

- Grupo I. Título de Doctor, Licenciado y equivalente.
- Grupo II. Titulo de Diplomado y equivalente.
- Grupo III. Título de Bachiller, Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Técnico Superior y equivalente.
- Grupo IV. Formación Profesional de Técnico, Educación Secundaria Obligatoria y equivalentes.
- Grupo V. Certificado de Escolaridad y equivalente.

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

- Reingreso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. Traslados.

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

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

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

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

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

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

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

4. Indemnizaciones y plazos de incorporación: Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son re-

nunciables una vez adjudicada la plaza definitivamente salvo que, antes de la finalización del plazo de incorporación, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

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

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

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

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

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

5. Con carácter excepcional y de acuerdo con la planificación global de recursos humanos, se podrán convocar, previo acuerdo de la CIVEA, concursos de traslados de carácter restringido en los que se determinen las vacantes a ofertar y los posibles candidatos en función de las localidades y áreas de actividad.

Artículo 30.- Convocatorias de Ingreso y promoción.

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

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

2. En los procesos de promoción podrán participar todos los trabajadores fijos con la misma modalidad contractual, del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que lleven dos años de servicios efectivos en dicho Grupo Profesional y, cumplan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, pudiéndose establecer la necesaria superación de pruebas específicas correspondientes a las funciones propias de la actividad.

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

Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo profesional, podrán promocionar en este turno al grupo profesional inmediatamente superior, sin necesidad de tener la titulación exigida, siempre que cuenten con la titulación exigida en el grupo profesional desde el que acceden. Se exceptúan los puestos de trabajo de los grupos profesionales 1 y 2 o cuando pertenezcan a áreas funcionales o áreas de actividad en las que esta previsión no resulte adecuada o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante. También se permitirá la participación en los procesos de promoción interna del grupo 5 al 4 a los trabajadores fijos que sin la exigencia de titulación requerida, hayan cumplido más de 10 años de antigüedad en el puesto.

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

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

Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación de estas personas en condiciones de igualdad.

Artículo 31. Sistemas selectivos.

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

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

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

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

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

Artículo 32. Otras formas de movilidad.

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

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

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

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

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

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

2. Movilidad entre Administraciones Públicas.

Con cargo a los puestos de trabajo que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender peticiones de traslado formuladas por traba-

jadores de otras Administraciones Públicas con las que exista un acuerdo de reciprocidad y de acuerdo con los criterios que establezca la Dirección General de la Función Pública, que se encargará de fomentar este tipo de acuerdos.

3. Permuta

1. Sin perjuicio de los sistemas de movilidad y de provisión de vacantes, la Administración podrá autorizar la permuta que se realice voluntariamente entre trabajadores fijos en activo de cualquier Administración Pública siempre que los puestos de trabajo sean equivalentes en cuanto a su clasificación y régimen de contratación y se cumplan los requisitos señalados en los párrafos siguientes.

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

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

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

5. Para la concesión de las permutas se exigirá informe previo favorable de los servicios u organismos afectados y de las correspondientes Subcomisiones Delegadas.

6. Los traslados por permuta no darán derecho a indemnización alguna.

4. Adscripción temporal a puestos vacantes.

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

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

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

Artículo 33. Convocatoria.

Los procesos de cobertura de vacantes se harán mediante convocatoria pública siguiendo, si los hubiere, los criterios generales fijados por la CIVEA. En la convocatoria habrán de constar los siguientes datos:

1. Número y características de las plazas.
2. Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
3. Requisitos exigidos a los candidatos.
4. Baremo en su caso.

Artículo 34. Órganos de selección.

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

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

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

2. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.

3. Todos los miembros del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado.

En el supuesto de ser funcionarios deberán pertenecer a grupo de titulación equivalente igual o superior.

4. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso, adjudicándose las plazas atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso, el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.

Artículo 35. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal y cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales 1 y 2 y de un mes para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

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

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

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

Artículo 36. Personal temporal.

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y el carácter de las tareas a desempeñar. En el supuesto de los contratos celebrados por circunstancias de la producción, la duración máxima de los mismos será de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre.

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



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

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

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

4. Igualmente podrán utilizarse los procesos selectivos previstos para el personal laboral de carácter fijo, procediendo a una simplificación del procedimiento que posibilite una cobertura más ágil de las necesidades, sin que, en ningún caso pueda reducirse el plazo de 10 días para presentar reclamaciones, en cuyo caso se permitirá a los aspirantes la participación condicionada hasta que recaiga resolución definitiva sobre la reclamación. Además, la publicidad de la convocatoria deberá producirse en el ámbito territorial más conveniente según la ubicación de la plaza y, al menos, en la Subdelegación de Gobierno así como el envío al responsable provincial del servicio público de empleo para su difusión.

5. En el seno de la CIVEA se fijarán los criterios que orientarán la utilización de los diferentes sistemas, así como la vigencia de las relaciones de candidatos previstas en el apartado 3 del presente artículo y que en ningún caso podrán superar los tres años.

6. La eventual sustitución de trabajadores temporales que, habiendo sido seleccionados de acuerdo con los procedimientos anteriores, causen baja, podrá realizarse a partir de los siguientes candidatos resultantes del proceso selectivo utilizado.

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

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

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

10. La Administración seguirá los criterios contenidos en la Proposición no de Ley de 25 de marzo de 1998, sobre servicios a utilizar por los organismos públicos o dependientes de los mismos para dotarse de recursos humanos temporalmente.

CAPÍTULO VII.
JORNADA Y HORARIOS

Artículo 37. Jornada.

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

2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

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

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

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

Artículo 38. Calendario laboral.

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación sindical por los departamentos y organismos afectados, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Resolución correspondiente de la Secretaría General para la Administración Pública.

Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año.

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

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

Los órganos correspondientes de los distintos Ministerios y organismos velarán por el cumplimiento de las jornadas, horarios y turnos de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 % del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.



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

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

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

Artículo 39. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

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

Artículo 40. Jornada de verano.

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

Artículo 41. Comunicación de las ausencias.

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

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

En todo caso, y sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Artículo 42. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

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

Artículo 43. Absentismo.

La Administración General del Estado potenciará los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando en su caso las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal funcionario, de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador. Todo ello se efectuará sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el capítulo XIV.

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

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

Artículo 44. Horas extraordinarias.

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

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

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

3. En ningún caso las mismas podrán exceder de sesenta horas anuales, salvo las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Dentro de la política global de creación de empleo, se procurará la reducción de las horas extraordinarias, correspondiendo la iniciativa al departamento u organismo, a la vista de las necesidades de las unidades administrativas.

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

CAPÍTULO VIII.
VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 45. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada departamento u organismo, previa consulta con los representantes de los trabajadores. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no



poder disfrutarlas. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

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

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

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

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpan dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo de los cinco días de referencia, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada por cada Ministerio u Organismo. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente argumentado. En aquellos casos en que por necesidades del servicio hayan quedado por disfrutar días de vacaciones en periodos inferiores a 5 días dentro del período citado, y con el fin de garantizar que los trabajadores tengan los días hábiles de vacaciones, que les corresponda, éstos podrán disfrutarse en función de las necesidades del servicio.

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

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

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

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

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

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

Podrán establecerse, de acuerdo con las correspondientes Subcomisiones Delegadas, determinadas preferencias para escoger el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces de ser ejercitadas, a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como otro tipo de circunstancias.

6. En el caso de incapacidad temporal las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y podrán disfrutarse, terminada dicha incapacidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

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

Artículo 46. Licencias.

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

Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

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

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

Artículo 47. Permisos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Tres días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días hábiles. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

d) En los casos de muerte, accidente o enfermedad graves u hospitalización de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada el permiso será de dos días hábiles. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días hábiles.
De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

El parentesco de afinidad comprende al cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos y nietos y a los padres de aquellos y a los abuelos y hermanos políticos.

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

Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

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

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

g) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

h) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones correspondiendo a aquéllas la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora, correspondiendo a la trabajadora la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

El trabajador deberá preavisar al Centro Gestor correspondiente con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras, a su elección, podrán sustituir el permiso por lactancia anterior, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Igualmente podrá acumularse dicho período a tiempo parcial con la correspondiente prolongación del mismo.

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

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

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

n) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio debidamente motivadas. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

o) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos, sábados o no laborables, el calendario laboral correspondiente establecerá fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable.

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

CAPÍTULO IX.
FORMACIÓN

Artículo 48. Principios generales.

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

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



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

Artículo 49. Planes de formación.

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

Artículo 50. Tiempos para la formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado u organizaciones sindicales para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en los planes de formación continua en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio debidamente motivadas.

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

La Administración determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.

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

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

Artículo 51. Permisos para la formación.

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

- **a.** Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso.
- **b.** Permisos, percibiendo sólo el salario base, en su caso el complemento personal de unificación, el de antigüedad y el complemento personal de antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.
- **c.** Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

CAPÍTULO X.
INCOMPATIBILIDADES

Artículo 52. Incompatibilidades.

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO XI.
SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 53. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

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

- **a.** Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

  En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso, de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar de aquéllas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

  No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

  En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

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

  En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado o acogido es menor de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por hijo a partir del segundo, contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los supuestos de adopción

internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados para los demás supuestos de este apartado.

Los periodos a que se refiere este apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, en los términos regulados en el R.D. 1251/2001, de 16 de noviembre. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

b. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c. Los reservistas voluntarios, mientras se encuentren activados, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban antes de la incorporación o uno de similares condiciones y de igual remuneración en la misma localidad de acuerdo con lo establecido en el R.D. 1691/2003 de 12 de diciembre.

d. Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e. Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, en los gabinetes de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

f. Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

g. El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

h. Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente, objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. Excedencia voluntaria.

a) Por interés particular: La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año de antigüedad continuada inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud, en el ámbito de este convenio.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

La duración de esta situación será de carácter indefinido y no podrá solicitarse en ningún caso para periodos inferiores a un año. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge y familiares:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio único generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico, psíquico o sensorial, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

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

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurridos los dos años, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional y área funcional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia- será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o dis-

capacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por si mismo. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia a los cursos de formación. Transcurridos los dos años, la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional y área funcional, en la misma localidad y a reingresar al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

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

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

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

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de 1 mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de 2 años, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso, hayan pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esa situación sin solución de continuidad, durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

d) Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial. El contratado laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 56. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, se concederá al contratado laboral fijo, por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

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

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo, y no le sea concedido en el plazo de seis meses, salvo que se deba a causas imputables al interesado.

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

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador en situación de servicio activo, excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que, una vez en libertad, soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, salvo causas imputables a ellos mismos tendrán derecho transcurrido el plazo mencionado al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de unificación y el complemento personal de antigüedad. El percibo de estas retribuciones será incompatible con el del subsidio.

El plazo para la solicitud de reingreso será de un mes a partir de la fecha de extinción de la responsabilidad penal, en caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular con fecha de efectos desde la extinción de la responsabilidad penal.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso provisional y condicionado, con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria, a

fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo las susceptibles de autorización, de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades.

La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 57. Reingresos.

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

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

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

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

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

Artículo 58. Extinción del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 59. Jubilación.

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

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

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

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años.

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

CAPÍTULO XII.
SALUD LABORAL Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 60. Principios generales.

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

Artículo 61. Salud laboral. Principios generales.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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

Así mismo, la Administración General del Estado desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar ésta de manera continua, de mejorar los niveles de protec-

ción existentes y de adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Artículo 62. Medios y equipos de protección personal.

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

Artículo 63. Movilidad funcional por incapacidad laboral.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato. El nuevo contrato se formalizará a tiempo parcial por el 50% de la jornada ordinaria y con las retribuciones proporcionales a dicha jornada reducida. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

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

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64. Otras formas de movilidad.

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

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la Administración. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Administración previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente e informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no pueda desempeñar, como consecuencia de la disminución de su capacidad.

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

Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto definitivamente. El plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de concursar, tras la adjudicación definitiva del puesto.

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

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

Artículo 65. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Administración.

Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores y/o empleados públicos, de dos o más empresas, departamentos u organismos públicos, en cualquiera de los supuestos en que, conforme a lo establecido en el articulo 23 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sea necesaria la coordinación de las distintas actividades empresariales, deberá actuarse según lo previsto en el RD 171/2004, de 30 de enero (BOE n° 27, de 31 de enero), para cada uno de los supuestos recogidos en el mismo.

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

Artículo 67. Acción social.

1. En cada uno de los departamentos y organismos públicos se abordará la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el perso-

nal dependiente del mismo, cuyo contenido contemplará las áreas de actuación señaladas en el Plan General de Acción Social.

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

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

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

CAPÍTULO XIII.
ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 68. Principios generales.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 69. Estructura salarial y clasificación.

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

Artículo 70. Estructura retributiva.

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

A) Salario base.

B) Pagas extraordinarias.

C) Otras retribuciones de carácter personal:

- **1.** Antigüedad.
- **2.** Complemento personal de antigüedad.
- **3.** Complemento personal de unificación.
- **4.** Complementos personales absorbibles.

D) Complementos salariales:

- **1.** Complementos de puesto de trabajo.
- **2.** Complementos por cantidad o calidad de trabajo.
- **3.** Complementos de residencia.

E) Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos.

F) Retribución en especie.

2. El salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento personal de antigüedad, el complemento personal de unificación, el valor de las horas extraordinarias y el complemento de residencia, se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos de la Administración General del Estado.

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

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

Artículo 71. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según el grupo profesional y cuya cuantía, para el año 2005 y 2006, aparece determinada para cada uno de los cinco grupos indicados en el Anexo V. a) y b).

Artículo 72. Pagas extraordinarias.

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

- **a)** Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.
- **b)** Los trabajadores en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.
- **c)** En el mes en que se produzca un cambio de puesto de trabajo que conlleve la adscripción a otra Unidad de la Administración General del Estado, en cuyo caso la paga extraordinaria experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.
- **d)** En el caso de cese del servicio activo, o de novación contractual derivada de un cambio de Grupo Profesional, la última paga extraordinaria se devengará el día de cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación o fallecimiento, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.

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

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

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

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

1. Antigüedad: A partir del 1 de enero de 2005 se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 24,69 euros mensuales que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Esta cantidad deberá actualizarse conforme lo establecido en el artículo 70.2.

A efectos del cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del reconocimiento del último vencimiento del complemento de antigüedad perfeccionado.

A efectos de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en el ámbito funcional de aplicación a que se refiere el artículo 1 de este

Convenio Colectivo como funcionario de carrera, interino, y en prácticas de la Administración Civil del Estado, personal eventual, contratado laboral fijo, contratado laboral temporal o contratado administrativo al amparo de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado cuyo texto articulado se aprobó por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

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

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

Los servicios que se reconozcan al amparo de lo dispuesto en los tres párrafos anteriores y que originen un nuevo cómputo de antigüedad surtirán efectos económicos de 1 de enero de 2006, siempre que tal reconocimiento se solicite durante el citado año. En otro caso, los efectos serán del mes siguiente al de la formulación de la solicitud.

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

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

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

- **a)** La cuantía total se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.
- **b)** El complemento será absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado y los derivados de los cambios voluntarios de puesto de trabajo cuando impliquen ascenso de grupo profesional.

Las minoraciones indicadas se practicarán, por la diferencia que corresponda, una vez llevadas a efecto las absorciones previstas en el punto 4 de este artículo.

4. Complementos personales absorbibles: Cuando un trabajador viniera percibiendo en su Convenio Colectivo de origen un complemento personal transitorio, operará la compensación y absorción previstos en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones, de acuerdo con el orden y las reglas siguientes:

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

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

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

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

1. El complemento singular de puesto A) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura que la requerida para determinar su clasificación en los grupos profesionales conforme a los artículos 15 y 16 del Convenio.

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

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

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

2. El complemento singular de puesto B) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos

conlleve específicamente y como principal actividad la atención directa al público.

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

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

D1) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en determinadas zonas aisladas o de montaña.

D2) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en condiciones de embarque.

D3) Los puestos de trabajo que conlleven el desempeño de tareas de limpieza en las dependencias policiales de detención preventiva.

D4) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de determinados servicios públicos en los institutos anatómico forenses, institutos clínicos médico-forenses e institutos nacionales de toxicología, así como los que tengan atribuidas determinadas tareas en los calabozos de la Administración de Justicia.

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

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

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

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

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

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

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

5.2.1. Complemento de nocturnidad:

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

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

El complemento de nocturnidad tendrá las siguientes modalidades:

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

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

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

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

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

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

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

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

El complemento de turnicidad tendrá las siguientes modalidades:

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

3. El complemento de turnicidad C) corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de los servicios públicos esté establecida para un periodo de tiempo que no sea inferior a doce ni superior a catorce horas diarias de promedio, o el equivalente en cómputo mensual o anual.

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

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

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

5.2.3. Complemento de disponibilidad horaria.- La disponibilidad, horaria retribuye la prestación de los servicios públicos en gimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes alteraciones en los horarios de trabajo, sin que suponga un aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios.

El complemento de disponibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

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

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

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

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

El complemento de jornada partida tendrá las siguientes modalidades:

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

En los puestos de trabajo sujetos a un régimen de jornada partida, para los que la prestación de los servicios públicos suponga aumento de jornada, dicho aumento de jornada será retribuido con el complemento de prolongación de jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.9. La asignación o supresión de los complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual a los puestos de trabajo ocupados será objeto de negociación colectiva en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio a pro-

puesta de la Subcomisión Delegada. Estas modificaciones deberán respetar, en todo caso, la naturaleza y las circunstancias que remuneran, así como las limitaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

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

Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

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

El valor de la hora extraordinaria en el año 2005, será el siguiente:

– Grupo Profesional 1: 22,79 €
– Grupo Profesional 2: 18,89 €
– Grupo Profesional 3: 15,83 €
– Grupo Profesional 4: 13,35 €
– Grupo Profesional 5: 11,92 €

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

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

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

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

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

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

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

Igualmente, en el caso de que algún trabajador de otras áreas territoriales no previstas en la vigente indemnización por residencia, viniera percibiendo este tipo de complemento, lo mantendrá en las cuantías que se derivaron de lo previsto en el artículo 75.6 del 1 Convenio único y en concepto de complemento personal no absorbible en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo, tal como se indicaba en el citado artículo.

Artículo 74. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad y el complemento singular del puesto en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos. No será de aplicación a estos efectos lo establecido en el artículo 75.

Artículo 75. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 43 del Convenio, así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

Artículo 76. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

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

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

Artículo 77. Retribución en especie.

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

CAPÍTULO XIV.
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 78. Graduación de las faltas.

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

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b. Serán faltas graves las siguientes:



1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de. un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c. Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
9. El acoso sexual.
10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
12. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.
13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
14. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 79. Sanciones.

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

a. Por faltas leves:
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b. Por faltas graves:
- Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c. Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

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.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

a. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en a conducta.

b. El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

c. La reiteración o reincidencia.

Artículo 80. Tramitación y procedimiento sancionador.

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el supuesto que el motivo de incoación sea el contemplado en el apartado c.15 del artículo 80, se solicitará informe del servicio médico de la Administración. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.

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

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

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

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

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

10. Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Artículo 81. Prescripción.

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

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

Artículo 82. Cancelación.

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

Artículo 83. Denuncias a instancia de parte.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad personal o profesional.

La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XV.
RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 84. La representación colectiva de los trabajadores.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en este capítulo y en la disposición transitoria duodécima de este Convenio.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes de un mismo depar-

tamento u organismo que radiquen en la misma provincia, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 85. Representación unitaria de los trabajadores.

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

- **a.** Los Delegados de personal que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores.
- **b.** Los Comités de empresa que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan cincuenta o más trabajadores.

2. La elección de los Delegados de personal y de los Comités de Empresa, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, y en el número 2 del artículo 86 de este Convenio, tendrá carácter provincial dentro de cada departamento u organismo.

3. La composición de los Comités de Empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en el supuesto de que en alguno de los ámbitos de representación de los respectivos Comités de Empresa se produjera una disminución que implicara la modificación de la escala de representantes, en ese caso se procederá a la adecuación del número de miembros del órgano de representación correspondiente en la indicada escala, reduciéndolo hasta donde proceda.

En todo caso, la adecuación que se produzca deberá respetar la proporcionalidad existente con anterioridad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos y afectar en primer lugar a los candidatos que obtuvieron la condición de representantes con un menor número de votos.

Artículo 86. Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los Delegados de personal.

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

- **a)** Los Comités de Empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina, así como la utilización de fotocopiadora.
- **b)** Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de personal los tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley.
  Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.
- **c)** Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, que se ajustará a la siguiente escala:
  – Hasta 100 trabajadores, quince horas.
  – De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
  – De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
  – De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.
  – De 751 en adelante, cuarenta horas.

  La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.
  Los Comités de Empresa y Delegados de personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.
  Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité sin rebasar el máximo total, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, serán necesaria la comunicación al órgano competente en materia de personal con la suficiente antelación. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquélla se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

2. En el desarrollo de su función representativa, los miembros de los Comités y Delegados de personal tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la Administración. El tiempo de estas reuniones no se computarán a efectos de crédito horario.

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

Artículo 87. Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

- **a)** Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
- **b)** Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.
- **c)** No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- **d)** Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.
  Ningún miembro del Comité de Empresa y Delegados de personal podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 88. Reuniones y asambleas de los trabajadores.

1. Los Delegados de personal, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores no inferior al 25 %, podrán con-

vocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

2. Asimismo, los Delegados de personal, los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales podrán convocar asambleas en los centros de trabajo dentro del horario laboral, y previa autorización de la dirección del centro, en las condiciones siguientes:

a) Únicamente se concederá autorización hasta un máximo de veinte horas anuales, de las cuales diez corresponderán a los Delegados de personal, Comités de Empresa o trabajadores y diez a las Secciones Sindicales.

b) En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios. La denegación por este motivo deberá ser por escrito y motivada.

c) El preaviso de convocatoria deberá presentarse ante la Dirección del centro con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Administración y adecuados a tal fin. Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de las mismas.

En los centros con varios turnos de trabajo se facilitará la reunión en aquellas horas en las que coincidan mayor número de trabajadores.

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

Artículo 89. Representación sindical.

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

La constitución de Secciones Sindicales en el supuesto a que se refiere el número siguiente se llevará a cabo de conformidad con lo previsto en el artículo 84.3 de este Convenio.

2. Las Secciones Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la LOLS, en el presente Convenio, así como en el Convenio 135 y en la recomendación 143 de la OIT.

3. Las Secciones Sindicales que se constituyan en centros de trabajo que ocupen a más de 250 empleados públicos por los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa que hayan obtenido el 10 % en la elección de los mismos estarán representados ante la Administración en su correspondiente ámbito, a todos los efectos, por Delegados elegidos por y entre sus afiliados en el número que resulte de aplicar la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, 3.
- De 5.001 en adelante, 4.

Además, las Secciones Sindicales a que se refiere este apartado tendrán derecho a utilizar un local adecuado que les permita desarrollar su función representativa, así como a utilizar uno o varios tablones de anuncios en el centro de trabajo con el fin de facilitar la difusión de la información que pueda interesar a los respectivos afiliados o a los trabajadores en general. La utilización de estos servicios podrá disponerse que sea conjunta por parte de todas las Secciones Sindicales de un mismo sindicato en la provincia.

Artículo 90. Derechos y garantías de los Delegados sindicales.

1. Los Delegados sindicales a los que se refiere el punto 3 del artículo anterior, deberán ser trabajadores en activo del respectivo centro de trabajo, y disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o Delegados de personal.

2. La Administración y las organizaciones sindicales, individual o conjuntamente, podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios Delegados sindicales que pertenezcan a alguna de dichas organizaciones sindicales.

En ningún caso se podrán sumar créditos de horas de Delegado sindical con las que pudieran corresponder en su posible condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal.

Asimismo, en ningún caso los créditos de horas de los Delegados sindicales podrán acumularse a las de miembros de Comités de Empresa o Delegados de personal o viceversa.

3. Ningún Delegado sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

4. Los Delegados sindicales representan a los afiliados de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Administración y tienen derecho a ser oídos por la Administración en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

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

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

Artículo 91. Cuota sindical.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la Administración descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la Administración un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

Artículo 92. Solución de conflictos colectivos.

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA) como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá el examen previo del mismo en la CIVEA en el plazo máximo de dos meses desde su interposición. Si transcurrido este plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, la parte demandante tendrá abierta la vía judicial o podrá someterse a lo previsto n el punto segundo de este artículo.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

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

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

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

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



CAPÍTULO XVI.
DERECHO SUPLETORIO

Artículo 93. Derecho supletorio.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Grupos y categorías profesionales

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

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

2. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Administración del 1 Convenio único, quedan incluidas en el Área Funcional de Gestión y Servicios Comunes, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

3. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Actividades Técnicas, de Mantenimiento y de Oficios del I Convenio Único, quedan incluidas en el Área Funcional Técnica y Profesional, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

4. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Servicios Generales del I Convenio Único, cuyas actividades se correspondan con las que en el Anexo III forman parte del actual Área Funcional de Gestión y Servicios Comunes, quedan incluidas en esta área, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

5. Las categorías incluidas en el Área Funcional de Servicios Generales del I Convenio Único, cuyas actividades se correspondan con las que en el Anexo III forman parte del actual Área Técnica y Profesional, quedan incluidas en esta área, con las especialidades que tengan asignadas en el caso de los grupos profesionales 3 y 4, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

6. Las categorías de las anteriores Área Funcional Sanitaria y Asistencial, Área Funcional Docente y Cultural y Área Funcional Artística del I Convenio Único, quedan incluidas en la actual Área Funcional Actividades Especificas, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

7. Las categorías de la anterior Área Funcional de Investigación y Laboratorio, del I Convenio Único, quedan incluidas en la actual Área Funcional Técnica y Profesional, con las nuevas denominaciones que le correspondan según el Anexo I de este Convenio.

8. Esta integración no podrá dar lugar en ningún caso, a un cambio en la especialidad que tenga atribuida el trabajador con anterioridad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

1. Seguirán percibiendo el complemento singular de puesto los trabajadores que hasta 7 de julio de 2000 (Acuerdo de Clasificación Profesional, BOE 19 de septiembre de 2000) tenían reconocida las categorías siguientes, en la cuantía, en valores 2004, que se indica:

CONVENIO	PUESTO	CUANTÍA ANUAL EUROS
Ministerio Defensa	Conductor Mecánico	1.585,58 €
MOPU	Oficial de primera Conductor	1.585,58 €
MOPU	Encargado General	157,92 €

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

2. Se mantiene la vigencia de los siguientes complementos singulares de puesto en la cuantía, en valores 2004, que se indica:

PUESTO	CUANTÍA ANUAL euros
Cantante del Coro Nacional de España	487,92 €
Cantante del Coro titular del Teatro de la Zarzuela	487,92 €
Acomodador del Auditorio Nacional	260,28 €

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

3. El personal del Consejo de Seguridad Nuclear con la categoría de oficial de gestión y servicios comunes continuará percibiendo el complemento singular de puesto que le fue reconocido en la Disposición adicional 2ª. 4 del I Convenio Único. Estos complementos son incompatibles con cualquier otro singular de puesto y dejarán de percibirse cuando se produzca cambio de puesto de trabajo o de grupo profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

1. Los complementos de los puestos de trabajo que se vean afectados por la integración en cinco grupos profesionales, conforme a la disposi-

ción adicional primera, se adecuarán en sus importes a los del nuevo grupo profesional.

2. Asimismo, se procederá por la CIVEA a analizar la necesidad de la ordenación y redefinición, si procede de los actuales complementos de puesto. Para ello se tendrá en cuenta que los complementos de puesto retribuirán factores o condiciones que diferencian, entre otros, la mayor o menor responsabilidad o cualificación, mando o singularidad, dentro de mismo nivel retributivo y que esta diferenciación permitirá el diseño de una carrera profesional dentro del mismo grupo que se fundamenta en dichas condiciones y que se desarrollará mediante la ocupación de los puestos obtenidos por cualquiera de los mecanismos de provisión de puestos regulados en el Convenio; todo ello en el marco de la masa salarial del II Convenio Único y teniendo en consideración lo acordado por las partes firmantes de este Convenio en la disposición adicional quinta.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Tablas salariales

1. La tabla salarial para 2005 será la contenida en el Anexo V.a. Esta tabla tendrá efectos de 1 de enero de 2005.

La Tabla salarial 2006, será la contenida en el Anexo V.b y tendrá efectos de 1 de enero de 2006.

2. Tabla salarial 2008:

Grupo Profesional	Salario Base	Pagas extraordinarias*	Total
1	23.227,44	3.871,24	27.098,63
2	19.166,94	3.194,49	22.361,43
3	14.920,63	2.486,77	17.407,40
4	12.420,04	2.070,00	14.490,05
5	11.651,04	1.941,84	13.592,87

(*) Sin componentes de antigüedad

Las partes firmantes acuerdan que para alcanzar esta tabla salarial, se tomarán en consideración las actualizaciones y los incrementos que establezcan las leyes de presupuestos generales del Estado respecto de las retribuciones de los empleados públicos en el plazo de vigencia del II Convenio Único.

También se destinarán con carácter preferente a alcanzar la mencionada tabla salarial, los fondos adicionales previstos o que se puedan establecer durante la vigencia del Convenio para el personal laboral en los acuerdos Administración Sindicatos sobre medidas retributivas y de oferta de empleo público, así como cualesquiera otros remanentes o incrementos de la masa salarial.

En la medida en que, de conformidad con lo anterior, los fondos se destinen a alcanzar la mencionada tabla salarial, se acuerda mantener el actual sistema de complementos de puesto de trabajo.

Los fondos adicionales que puedan negociarse para los años 2007 y 2008, y que no fueran necesarios para alcanzar la tabla 2008 que figura en el presente apartado, se distribuirán por la Comisión Negociadora con destino preferente a alcanzar 14.000 € anuales para el grupo profesional 5, manteniendo un equilibrio aceptable en las posiciones retributivas de los restantes grupos de clasificación, y a la revisión de los conceptos retributivos vinculados al puesto de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Relaciones de Puestos de Trabajo

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

Así mismo, continua vigente el Acuerdo de CIVEA de 21 de diciembre de 2000, por el que se aprueba la elaboración, con periodicidad anual, de un Informe de Ocupación de Puestos de Trabajo.

2. En el apartado de observaciones de la RPT se indicarán, entre otras, las actividades de "ordenanza, limpieza y operario" de conformidad con el párrafo segundo del artículo 9.1.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Oficial Administrativo (a extinguir)

1. La categoría de Oficial Administrativo (a extinguir), definida en el Acuerdo de Clasificación Profesional de julio de 2000 (BOE 19 de septiembre de 2000), se encuadra en el grupo profesional 3 correspondiente al II Convenio Único, con efectos de 1 de enero de 2005.

2. Esta modificación de encuadramiento dejará sin efecto, desde dicha fecha, el apartado 3 de la Disposición Adicional Segunda Bis del I Convenio Único y en consecuencia dejará de percibirse el complemento singular de puesto que en ella se reconocía para este colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. Reducción de horas extraordinarias

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Anticipos reintegrables

En el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como

máximo, la cuantía equivalente a cuatro mensualidades de salario base más complemento de antigüedad que, en su caso pueda tener el trabajador solicitante.

2. Será requisito imprescindible para poder solicitar el anticipo salarial, el que el solicitante se encuentre incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la solicitud y no tener otro anticipo sin cancelar.

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

4. En el supuesto de que el trabajador a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad en la mujer trabajadora, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

Para la concesión de dichos anticipos los trabajadores aportarán la siguiente documentación:

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

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

1. Con carácter provisional se podrán atribuir el complemento singular de puesto y los complementos horarios que correspondan a puestos vacantes o a puestos cuyo titular se encuentre en situación de suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto, conforme al artículo 53 del Convenio, a otros puestos ocupados que no tengan asignado el complemento de que se trate, en orden a una mayor eficiencia organizativa o una mejor prestación de los servicios públicos y previa aceptación del trabajador a cuyo puesto se asigne temporalmente el complemento.

2. El procedimiento para dicha atribución temporal de complementos, que sólo podrá llevarse a cabo entre puestos del mismo grupo profesional y área funcional, será objeto de negociación en la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único, en la que, entre otros aspectos, se regularán los requisitos, los supuestos de finalización y el plazo máximo de dichas atribuciones temporales de complementos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA. Complementos puestos de trabajo adscritos al INAEM

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

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

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

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

2. Dicho complemento de puesto será incompatible con los complementos salariales del Convenio Único.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA. Expertos nacionales en comisión de servicios

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA. Camineros del Estado

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

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



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

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

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

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

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

La clasificación profesional de quienes acrediten reunir los requisitos y condiciones previstos en los párrafos segundo y tercero del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 1848/2000 en supuestos distintos de los aquí recogidos requerirá el informe previo de la CIVEA.

4. La asignación de especialidades a cada trabajador se efectuará de conformidad con lo previsto en el artículol8 de este convenio colectivo.

5. Se integrarán en el salario base del presente convenio el complemento de puesto y los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad y el plus de especialidad.

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

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

6. A partir del 25 de febrero de 2005, el complemento de aislamiento y montaña se integrará en el complemento singular de puesto de tipo Dl, con las cuantías establecidas en el Anexo V.c.2.

7. A partir del 25 de febrero de 2005, los complementos de puesto por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual que se viniera percibiendo, serán objeto de integración en los tipos que correspondan de acuerdo con lo previsto en el artículo 73.5.2 del Convenio Único, y con las cuantías establecidas en los Anexos V.d.1, V.d.2, V.d.3, V.d.4, V.d.5 y V.d.6.

8. Las diferencias retributivas que, en su caso, pudieran originarse como consecuencia de la integración se recogerán en un complemento transitorio de los regulados en la Disposición Transitoria Décima del Convenio Único. Por lo que a este respecto tiene carácter singular y provisional en tanto no se incorpore al marco de la negociación del Convenio Único.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA. Titulaciones

A los únicos efectos de acceso a empleos en el ámbito del Convenio Único y de promoción en ellos se consideran equivalentes los títulos académicos oficiales de Graduado Escolar y el certificado de estudios primarios expedido con anterioridad a la finalización del año académico 1975-76.

Igualmente, y a los mismo efectos, se considera equivalente al título académico de Bachillerato la superación de las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA

Así mismo, además de los 6 días cada año natural por asuntos particulares recogidos en el artículo 47.n de este convenio colectivo, los trabajadores de este ámbito, tendrán derecho a partir 2007 a disfrutar de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, en los términos en que se establezca en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

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

A este respecto se consideran incrementos adicionales a los previstos con carácter general en las leyes de presupuestos generales del Estado las cantidades aplicadas a las mejoras retributivas del Convenio, excepto las previstas en aplicación de lo regulado en el párrafo primero del punto 2 de la disposición adicional quinta.

Una vez constituida la CIVEA, en el plazo de tres meses se procederá, dentro de las disponibilidades de la masa salarial, a la adopción de medidas encaminadas a lograr la adecuación de los complementos singulares de puesto de la disposición adicional segunda, con respecto a las demás retribuciones complementarias, incluida, en su caso, la absorción del

complemento personal de unificación, manteniendo para ello el marco del sistema de complementos de puesto regulado en el capítulo XIII del presente Convenio.

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

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

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

Los complementos personales transitorios derivados de la aplicación del Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior no tendrán la consideración de CPNA a efectos del cálculo del complemento personal de unificación establecido en el artículo 75.5 del 1 Convenio único. Estos complementos personales transitorios mantendrán la naturaleza y régimen de absorción establecidos en dicho Acuerdo.

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA

1. Mantienen su vigencia todos los regímenes de jornadas y horarios especiales actualmente vigentes.

2. En los ámbitos y colectivos que tengan reconocidas una jornada a tiempo completo, diferente de la establecida con carácter ordinario en el presente Convenio, y que se mantienen como jornada especial, no será de aplicación la regla establecida en el artículo 74.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. Personal INAEM

1. Se mantiene en toda su extensión el Acuerdo de la CIVEA de febrero de 2001 (BOE de 10 de abril de 2001) por el que se integra plenamente al personal laboral adscrito al INAEM en el Convenio Único.

2. Se mantienen vigentes:

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



de integración plena del personal laboral adscrito al INAEM en el Convenio Único.

f) Los artículos 10, 11, 12, la letra h) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo 34, el artículo 73 y las disposiciones adicionales segunda y tercera del Convenio Colectivo de Coro Titular del Teatro de la Zarzuela (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 23 de noviembre de 1996).

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. Personal no clasificado

Aplicar al personal laboral correspondiente a las categorías artísticas del Convenio Colectivo del Ballet Nacional y Compañía Nacional de Danza enumeradas en el Anexo II del Acuerdo de esta CIVEA de 2 de febrero de 2001, por el que se aprueban las condiciones de integración plena del personal laboral del INAEM en el Convenio único, las retribuciones, con valores 2005, que se indican a continuación.

CATEGORÍAS	CUANTÍA ANUAL (en euros) (incluidas pagas extraordinarias) *
Repetidor	28.937,30
Primer bailarín	26.978,98
Solista	23.261,28
Guitarrista	20.161,40
Cantaor	20.161,40
Cuerpo de baile	19.368,16
Maestro de baile	24.343,48
Profesor de taller	11.714,92
Profesor de baile	18.786,60

* Sin incluir componente de antigüedad

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA. Complemento Transitorio de homogeneización

Los puestos de trabajo que tengan asignados según los convenios de origen complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o complemento singular de puesto, o ambos simultáneamente, en una cuantía en términos anuales superior a la que corresponde en aplicación de los complementos del apartado 5.1 y 5.2 del artículo 73 de este convenio y que como tales figuren en las relaciones iniciales de puestos de trabajo, tendrán atribuido un complemento transitorio de homogeneización por la diferencia. La cuantía anual resultante se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

El complemento transitorio de homogeneización es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo que tenga asignado dicho complemento y en tanto en cuanto se mantengan las condiciones de trabajo que dieron lugar a la asignación de aquél, por lo que no tendrá carácter consolidable y el puesto de trabajo dejará de tener atribuido dicho complemento desde el momento en el que quede vacante o cuando se supriman a dicho puesto de trabajo los correspondientes complementos de desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o singular de puesto. En este último supuesto, la supresión de dichos complementos conllevará también la supresión del complemento transitorio de homogeneización. No obstante, en los supuestos de traslado obligatorio previstos en el artículo 26 y la Disposición Transitoria Tercera del Convenio único en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio de homogeneización.

La CIVEA determinará anualmente el orden y las reglas de aplicación para alcanzar progresivamente la plena homogeneización de los complementos de esta Disposición.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA. Complemento Transitorio

Los puestos de trabajo que, según los convenios de origen, tuvieran asignados complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual o complemento singular de puesto, a los que no se atribuya, en la relación inicial de puestos de trabajo, ningún complemento de los regulados en los apartados 5.1 y 5.2 del artículo 73, tendrán atribuido un complemento transitorio en una cuantía igual a la de los anteriores complementos de los respectivos convenios de origen.

Estos complementos transitorios se suprimirán con motivo de cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea como consecuencia de los procedimientos previstos en el Convenio Único, o por reclasificación profesional. No obstante, en los supuestos de traslado obligatorio previstos en el artículo 26 y la Disposición Transitoria Tercera del Convenio Único en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio.

La cuantía del complemento transitorio será objeto de compensación y de absorción del cien por cien de los incrementos derivados del reconocimiento de nuevos complementos de puesto de trabajo o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo o periódico. Tampoco serán de aplicación a dichos complementos transitorios los incrementos que se establezcan en las leyes de presupuestos generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial, ni los que puedan derivarse de cualquier otra norma o acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA. Representación colectiva de los trabajadores

1. La Administración y los Sindicatos firmantes de este Convenio consideran necesario adaptar la estructura de la representación colectiva existente en este momento y unificar en la medida de lo posible el régimen de la misma en su ámbito de aplicación. A tal efecto, se comprometen a negociar un Acuerdo sobre representación colectiva a lo largo de la

vigencia del Convenio en el seno de la CIVEA, sin que en ningún caso se supere globalmente el crédito de horas de los miembros de los Comités de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales que hubieran estado constituidos con anterioridad conforme a los convenios de origen.

2. En tanto no se acuerde la nueva estructura y régimen de la representación colectiva que regirá en el ámbito de aplicación del Convenio, mantendrá su vigencia en materia de escala de representantes, crédito horario, régimen de aplicación del mismo y garantías de los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados sindicales, la regulación contenida en los Convenios Colectivos a los que aquél viene a sustituir respecto a Comités de Empresa y Delegados de personal, hasta que ésta no se modifique, y a las secciones sindicales o estructuras sindicales constituidas y Delegados sindicales hasta que no se llegue al acuerdo contemplado en el apartado 1.

3. Cuando se elijan nuevos Comités de Empresa o Delegados de personal en el ámbito de un Departamento u organismo, les será de aplicación, en materia de escala de representantes, crédito horario, régimen de aplicación del mismo y garantías de los Delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados sindicales, la regulación del Convenio Colectivo de origen que hubiera comprendido al mayor número de trabajadores del Departamento u organismo.

4. En el seno de cada Subcomisión Delegada, y con el fin de ayudar a la puesta en marcha del presente Convenio, se podrá negociar la atribución del crédito horario de que se dispusiera en cada Departamento u organismo de acuerdo con el apartado 2 de la presente disposición transitoria, hasta que no se dé cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 1 de la misma.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOTERCERA

Hasta tanto no se acuerde por la CIVEA el número de horas mensuales retribuidas que le corresponden a cada Subcomisión Delegada, previsto en el artículo 7.1.b de este Convenio, permanecerá en vigor lo establecido en el artículo 8.1.c del I Convenio Único.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOCUARTA

La Administración y los Sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a estudiar durante la vigencia del mismo las posibles medidas de organización del tiempo de trabajo y políticas de empleo.

A tal efecto, se creará por la CIVEA, conforme a lo señalado en los artículos 3.3 y 4.1 del presente Convenio, una Comisión específica que se encargará de formular una propuesta de acuerdo sobre las referidas medidas de organización y mejora del tiempo de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOQUINTA

1. Mantienen su vigencia, en el ámbito funcional respectivo, los complementos que vienen regulados o afectados por los artículos de los Convenios, ya derogados, que se indican:

- **a)** El artículo 26 y los apartados 4.a) y 7) del artículo 32 del Convenio de la anterior Secretaría de Estado de la Comunicación (BOE de 21 de noviembre de 1996).
- **b)** El artículo 19 del Convenio del anterior M° de Obras Públicas y Urbanismo (BOE de 19 de julio de 1990).
- **c)** Los artículos 64 a 69 y 98.2 apartados e), f) y g) del Convenio del M° de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- **d)** Artículo 24 y disposición adicional 3a del Convenio del Ministerio de Defensa (BOE 1 de julio de 1992).
- **e)** Artículo 53.4.a y Disposición Transitoria quinta del Convenio del Ministerio de Interior (según la redacción introducida por la Revisión salarial-BOE de 7 de noviembre de 1997).
- **f)** Los artículos 18.1, 24.4° y 6° y 25.1° y 2° del Convenio del Palacio de Congresos y Exposiciones del Ministerio de Economía (BOCM de 8 de mayo de 1997).
- **g)** Artículo 65.4. a) del Convenio de la Administración de la Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado de 30 de noviembre de 1995).
- **h)** El régimen singular de prestación de los servicios públicos de guardia de la Administración de Justicia conforme al Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio único de seis de julio de 2001.

2. Mantienen su vigencia en el respectivo ámbito:

- **a)** El artículo 18.2 del Convenio del Ministerio del Interior (Boletín Oficial del Estado de 13 de noviembre de 1991).
- **b)** El artículo 7.2 del convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de la Presidencia (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 2 de octubre de 1977).
- **c)** El artículo 3 del Convenio de la Administración de la Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado de 30 de noviembre de 1995).
- **d)** Hasta que el grupo de trabajo constituido en el seno de la Mesa General de Negociación llegue a un acuerdo sobre la materia, el artículo 48 del Convenio Colectivo de Administración de Justicia (Boletín Oficial del Estado de 19 de junio de 1996), la disposición adicional segunda del Convenio de la Administración de la Seguridad Social (Boletín Oficial del Estado de 30 de noviembre de 1995), y el artículo 45 del Convenio del antiguo Ministerio de Obras Públicas (Boletín Oficial del Estado de 19 de julio de 1990).

3. Mantienen su vigencia en el ámbito respectivo, con la consideración de acción social, el contenido de los artículos de los convenios de origen siguientes:

- **a)** Los artículos 60, 64.1, 66 y 67 del Convenio Colectivo del Ministerio de Defensa (Boletín Oficial del Estado de 1 de julio de 1992).
- **b)** El artículo 39, apartado 7, penúltimo párrafo y apartado 12 del Convenio Colectivo del Palacios de Congresos de Madrid (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 10 de junio de 1997).
- **c)** El artículo 80 del Convenio del CIEMAT (Boletín Oficial del Estado de 9 de febrero de 1993).
- **d)** El artículo 122 del Convenio de Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil (Boletín Oficial del Estado de 17 de julio de 1991).

DISPOSICIÓN FINAL

Mantienen su vigencia como parte integrante de este Convenio, los Acuerdos de la CIVEA del I Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado de 16 de Noviembre de 1998, en cuanto no se opongan a lo establecido en el presente Convenio.



ANEXOS

ANEXO I
DENOMINACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL II CONVENIO ÚNICO

GRUPO PROFESIONAL	ÁREAS FUNCIONALES		
	GESTIÓN Y SERVICIOS COMUNES (1)	TÉCNICA Y PROFESIONAL (2)	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS (3)
1	Titulado superior de gestión y servicios comunes	Titulado Superior de actividades técnicas y profesionales	Titulado superior actividades específicas
2	Titulado medio de gestión y servicios comunes	Titulado medio de actividades técnicas y profesionales	Titulado medio actividades especifícas
3	Técnico superior de gestión y servicios comunes	Técnico superior de actividades técnicas y profesionales	Técnico superior actividades específicas
4	Oficial de gestión y servicios comunes	Oficial de actividades técnicas y profesionales	Oficial actividades específicas
5	Ayudante de gestión y servicios comunes	Ayudante de actividades técnicas y profesionales	Ayudante de actividades específicas
			CATEGORÍAS NO ENCUADRADAS EN GRUPO PROFESIONAL
			Primer Bailarín
			Bailarín solista
			Bailarín cuerpo de baile
			Maestro de Baile
			Profesor de Baile
			Cantaor
			Guitarrista/Instrumentista
			Repetidor

ANEXO II

DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

1.- Grupo Profesional 1. Denominaciones:

A.- *Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B.- *Titulado Superior de Actividades Técnicas y Profesionales*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C.- *Titulado Superior de Actividades Específicas*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 1 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

2.- Grupo Profesional 2. Denominaciones:

A.- *Titulado Medio de Gestión y Servicios Comunes*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B.- *Titulado Medio de Actividades Técnicas y Profesionales*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C.- *Titulado Medio de Actividades Específicas*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 2 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

3.- Grupo Profesional 3. Denominaciones:

A.- *Técnico Superior de Gestión y Servicios Comunes*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B.- *Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C.- *Técnico Superior de Actividades Específicas*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 3 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

4.- Grupo Profesional 4. Denominaciones:

A.- *Oficial de Gestión y Servicios Comunes*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B.- *Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C.- *Oficial de Actividades Específicas*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 4 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

5.- Grupo Profesional 5. Denominaciones:

A.- *Ayudante de Gestión y Servicios Comunes*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Gestión y Servicios Comunes.

B.- *Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Convenio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional Técnica y Profesional.

C.- *Ayudante de Actividades Específicas*. Es el trabajador que, dentro de lo establecido para el Grupo profesional 5 en el artículo 17 del Conve-



nio Único, desarrolla las actividades propias del Área funcional de Actividades Específicas.

CATEGORÍAS DEL ÁREA DE ACTIVIDADES ESPECÍFICAS NO ENCUADRADAS EN GRUPO PROFESIONAL

1. *Primer Bailarín:* Es el trabajador profesional de la danza en cualquiera de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo, o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile que, debido a su complejidad técnica y artística, o a su presencia escénica diferenciada del Conjunto, merece por parte del coreógrafo la calificación de rol o papel protagonista por tratarse del rol o papel más destacado de la coreografía.

2. *Bailarín Solista:* Es el trabajador profesional de la danza en cualquier de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile que, debido a su complejidad técnica y artística, o a su presencia escénica diferenciada del Conjunto, merece por parte del coreógrafo la calificación de roles de solista por tratarse de roles o papeles complementarios, realizando pasos a dos o pasos a tres.

3. *Guitarrista/Instrumentista:* Es el trabajador profesional de la música que, de acuerdo con la dirección artística, interpreta a la guitarra/instrumento musical correspondiente, sólo o en grupo musical, las piezas musicales para acompañamiento del baile o danza.

4. *Bailarín de Cuerpo de baile:* Es el trabajador profesional de la danza en cualquiera de sus disciplinas (Danza Española, Clásica, Contemporánea) que, a las órdenes de un repetidor, maestro, coreógrafo o Director Artístico, ejecuta e interpreta los pasos o secuencias de baile calificados por el coreógrafo como de Conjunto por interpretar roles de conjunto, en los que participan todos los componentes del Conjunto, no efectuando ningún papel relevante.

5. *Cantaor:* Es el trabajador profesional de la música que, de acuerdo con la dirección artística, interpreta mediante su voz, sólo o en grupo musical, las piezas musicales para acompañamiento del baile o danza.

6. *Profesor de taller:* Es el trabajador profesional de la danza que, con suficientes conocimientos técnicos de danza, dirige la clase de baile observando el perfeccionamiento técnico y artístico de los bailarines del Taller de danza en la ejecución de los pasos y secuencias de danza, impartiendo clases de danza y coreografía a alumnos de nivel medio, colaborando con los repetidores en la preparación de las partes de las coreografías que necesiten más preparación.

7. *Profesor de baile:* Es el trabajador profesional de la danza que imparte clases de baile o danza, desarrollando una sola variedad (Flamenco, Español, Clásico, Contemporáneo...).

8. *Repetidor:* Es aquel trabajador profesional de Danza que, con suficientes conocimientos técnico y coreográficos se encarga de dirigir los ensayos de las coreografías, observando la correcta ejecución de las mismas de acuerdo con el contenido artístico creado originalmente por el coreógrafo.

9. *Maestro de baile:* Es aquel profesional que, con suficientes conocimientos técnicos de danza, dirige la clase de baile observando el perfeccionamiento técnico y artístico de los bailarines profesionales de la Compañía en la ejecución de los pasos y secuencias de danza, desarrollando la danza en todas sus variedades (Flamenco, Español, Clásico, Contemporáneo...).

ANEXO III
ACTIVIDADES DE LAS ÁREAS FUNCIONALES

1ª.- *Gestión y Servicios Comunes*.- Se incluyen en este área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Gestión de Recursos Humanos.
- Gestión Económica.
- Gestión Administrativa.
- Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas.
- Realización de estudios de investigación sociológica y estudios estadísticos.
- Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas.
- Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros.
- Realización de trabajos de comunicación e información externa e interna, de carácter literario, gráfico y audiovisual, de relaciones públicas y publicitarias, así como campañas de información y proyección institucional.
- Planificación y gestión técnica de programas de inserción laboral.
- Peritación y valoración de bienes.
- Producción de espectáculos escénicos y audiovisuales.
- Seguridad y vigilancia de edificios e instalaciones.
- Control de acceso, identificación, información, atención y recepción del personal visitante.
- Recepción y entrega de paquetería, documentación y correspondencia.
- Recepción, clasificación, almacenamiento y distribución de todo tipo de bienes y materiales.
- Atención, solicitud y establecimiento de comunicaciones telefónicas (urbanas, interurbanas e internacionales), y desempeño de servicios complementarios a las mismas.
- Apertura y cierre de puertas.
- Porteo de objetos y material.
- Franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia.
- Realización de recados oficiales fuera o dentro del centro de trabajo.
- Entregas y/o avisos.
- Información de anomalías o incidentes en el centro de trabajo.
- Acompañamiento e información en museos.
- Reprografía y otras actividades análogas.
- Transporte de personas, bienes y documentación.
- Conducción, mantenimiento, conservación, limpieza y pequeñas reparaciones de vehículos.
- Mantenimiento de limpieza y buen orden de las dependencias y enseres del centro de trabajo.
- Lavado, planchado y costura de ropas.
- Funciones de apoyo de naturaleza elemental y que no requieran la cualificación exigida para los niveles de formación profesional en actividades de oficio.
- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

2ª.- *Técnica y Profesional*.- Se incluyen en este área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Realización de toda clase de estudios y proyectos de obras, infraestructuras e instalaciones.
- Construcción, mantenimiento y reparación de maquinaria y equipos mecánicos e industriales, construcciones metálicas y otros.
- Actividades agrarias y ganaderas.
- Planificación y gestión técnica y operativa de protección a la población ante riesgos de origen natural y tecnológico.
- Conservación y mantenimiento de instalaciones, edificios, y bienes muebles.
- Artes gráficas, fotocomposición, reproducción, estampación y encuadernación.

- Instalación y mantenimiento de equipos electrónicos de sonido, de imagen, de telecomunicaciones y otros de carácter análogo.
- Mantenimiento de automóviles, vehículos de apoyo logístico, aeronaves, buques y maquinaria de construcción y material militar y armamento.
- Trabajos forestales, de jardinería y de conservación del medio natural.
- Actividades propias de diversas profesiones y oficios, tales como "fotógrafo", "marinero", "peluquero".
- Actividades de producción en los talleres productivos en los centros penitenciarios.
- Fabricación, conservación y reparación de productos textiles y pieles.
- Construcción, conservación y explotación de infraestructuras y obras públicas.
- Realización de proyectos de investigación científica en sus distintos ámbitos.
- Realización de ensayos y análisis físicos, químicos y agrarios.
- Apoyo, colaboración o participación en el desarrollo de proyectos de investigación.
- Vigilancia de obras públicas.
- Restauración y alojamiento.
- Protección, conservación, policía del dominio público marítimo-terrestre e hidráulico del Estado, así como tareas de policía y custodia de los espacios naturales de competencia estatal.
- Seguridad y vigilancia contra incendios, hundimientos y demás emergencias en edificios, instalaciones, automóviles, vehículos de apoyo logístico, aeronaves, ferrocarriles, buques y maquinaria de construcción y material militar.
- Acompañamiento e información en parques.
- Funciones de apoyo de naturaleza elemental y que no requieran la cualificación exigida para los niveles de formación profesional en actividades de oficio.
- Prevención de riesgos laborales.
- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

3ª.- *Actividades Específicas*.- Se incluyen en este área, a todos los niveles de responsabilidad y cualificación (gerencial, técnica, operativa o puramente instrumental), aquellas actividades o tareas relacionadas con:

- Atención a la salud tanto en su vertiente preventiva, clínica y asistencial.
- Recuperación, desarrollo e integración social, familiar, profesional y espiritual.
- Actividades ocupacionales, culturales y deportivas de reinserción de internos en centros penitenciarios.
- Sanidad animal.
- Medicina forense.
- Actividades complementarias del personal auxiliar de apoyo sanitario marítimo.
- Ayuda, porteo y acompañamiento de personas en centros sanitarios.
- Acción educativa reglada.
- Acción educativa ocupacional.
- Acción educativa en los centros de protección civil, tráfico y policía.
- Restauración de obras de arte.
- Canto de obras musicales, como cantante dentro de un conjunto coral, interpretando las intervenciones corales determinadas por la dirección artística.
- Realización, en su caso, de papeles de reparto, de frase y papeles especiales, a propuesta de la dirección artística.
- Actuación, en su caso, como cantante solista de música clásica o española a propuesta de la dirección artística.
- Realización de las actividades necesarias directas para representaciones coreográficas de danza en sus diversas disciplinas (Española, Clásica o Contemporánea).
- Interpretación de obras musicales y acompañamiento musical, mediante el correspondiente instrumento musical.
- Actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

ANEXO IV
ESPECIALIDADES NO REGLADAS Y ACTIVIDADES PRINCIPALES A EFECTOS DE PROCESOS DE COBERTURA DE PUESTOS

A) CONTENIDO FORMATIVO Y PERFIL PROFESIONAL DE LAS ESPECIALIDADES NO REGLADAS

"Conservación y explotación de carreteras"

Para el grupo profesional 3.

I. CONTENIDO FORMATIVO

Consta de 10 módulos, con arreglo al siguiente contenido y cuya duración total es de 283 horas lectivas:

MÓDULO 1.- LEY DE CARRETERAS: 30 HORAS

1.1. Ley y Reglamento de Carreteras.
1.2. Zonas de defensa de la vía; su vigilancia y autorizaciones.
1.3. Autorizaciones en dominio público.
1.4. Accesos y vías de servicio.
1.5. Instalaciones de servicio.
1.6. Infracciones, sanciones y publicidad.
1.7. Vigilancia de transportes y cargas.
1.8. Estaciones de pesaje.
1.9. Autopistas de peaje.
1.10. Actuaciones en suelo urbano.
1.11. Prevención de riesgos Laborales.
1.12. Prácticas.
1.13. Revisión del trabajo.

MÓDULO 2.- INGENIERÍA DE TRÁFICO: 36 HORAS

2.1. Introducción a la planificación (I).
2.2. Introducción a la planificación (II).
2.3. Introducción a la ingeniería de tráfico I.
2.4. Introducción a la ingeniería de tráfico II.
2.5. Estudios básicos de transporte, variables básicas y previsión de tráfico.
2.6. Capacidad de carreteras.
2.7. Medidas de pesos estáticos y dinámicos.
2.8. Aforos.
2.9. Velocidades.
2.10. Transportes de mercancías generales y peligrosas por carreteras, encuestas.
2.11. Encuestas de origen - destino. Vehículos ligeros.
2.12. Inventarios de carreteras. El inventario de geometría y equipamiento.
  1.1. Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo tráfico MP I de la Dirección General de Carreteras.
  1.2. Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo tráfico MP III de la Dirección General de Carreteras.
  1.3. Prácticas. Programación, uso y mantenimiento de los equipos de aforo, estaciones en tiempo real
  1.4. Empleo y programación de las básculas dinámicas en carreteras.



1.5. Empleo y programación de equipos tráfico III en carreteras.
2.13. Examen.

MÓDULO 3.- ASPECTOS GENERALES E INTRODUCCIÓN A LA EXPLOTACIÓN DE CARRETERAS: 18 HORAS
3.1. Red estatal de carreteras, organización y competencias D.G.C.
3.2. Uso y defensa de la vía. Normativa de aplicación.
3.3. Uso y defensa de la vía en la legislación estatal I.
3.4. Uso y defensa de la vía en la legislación estatal II.
3.5. Travesías, autopistas y áreas de servicio. Legislación autonómica.
3.6. Legislación sobre tráfico.
3.7. Responsabilidades.
3.8. Contratos de conservación en la red estatal.
3.9. Revisión del Trabajo y Calificación del módulo.

MÓDULO 4.- MATERIALES Y UNIDADES DE OBRA: 30 HORAS
4.1. Suelos y Bases.
4.2. Ligantes.
4.3. Hormigones.
4.4. Tratamientos superficiales.
4.5. Mezclas asfálticas.
4.6. Prácticas sobre mezclas asfálticas.
4.7. Aceros y aluminios.
4.8. Otros materiales.
4.9. Nociones de Geología.
4.10. Revisión del trabajo y calificación módulo.

MÓDULO 5.- GESTIÓN DE MANTENIMIENTO: 33 HORAS
5.1. Marco general -GSM.
5.2. Los contratos de conservación.
5.3. Gestión de los contratos de conservación.
5.4. Maquinaria de conservación ordinaria.
5.5. Operaciones de conservación ordinaria (I).
5.6. Operaciones de conservación ordinaria (II).
5,7. Aplicaciones informáticas para la gestión (I).
5.8. Aplicaciones informáticas para la gestión (II).
5.9. La conservación por gestión directa.
5.10. Revisión del trabajo.

MÓDULO 6.- VIALIDAD Y MEDIO AMBIENTE: 28 HORAS
6.1. Aspectos generales sobre vialidad.
6.2. Vialidad invernal(I): Generalidades.
6.3. Vialidad invernal (II): Organización.
6.4. Vialidad invernal (III): Maquinaria e instalaciones.
6.5. Impactos ambientales de las carreteras y medidas correctoras.
6.6. Plantaciones en el entorno de la carretera.
6.7. Ruidos y medidas correctoras.
6.8. Instalaciones en túneles, explotación y conservación. Parte I.
6.9. Instalaciones en túneles, explotación y conservación. Parte II.
6.10. Prácticas de campo.
6.11. Sistemas de previsión y otros aspectos de vialidad invernal.
6.12. Centro de comunicaciones, incidencias, atención a los usuarios.
6.13. Telerruta.
6.14. Revisión del trabajo.

MÓDULO 7.- INSPECCIÓN, AUSCULTACIÓN Y CONSERVACIÓN DE FIRMES: 28 HORAS
7.1. Características de los firmes.
7.2. Inspección general de firmes.
7.3. Catálogo de defectos de firmes flexibles.
7.4. Catálogo de defectos de firmes rígidos.
7.5. Auscultación (estructural y superficial).
7.6. Medida de características estructurales.
7.7. Prácticas de inspección visual.
7.8. Conservación de firmes con pavimento de hormigón.
7.9. Medidas, de características superficiales.
7.10. Prácticas con equipos.
7.11. Conservación de firmes con pavimento bituminoso (I).
7.12. Conservación de firmes con pavimento bituminoso (II).
7.13. Examen.

MÓDULO 8.- OBRAS DE FÁBRICA: 26 HORAS
8.1. Tipología obras de paso (I).
8.2. Tipología obras de paso (II).
8.3. Tipología obras de paso (III).
8.4. Patología y durabilidad.
8.5. Patología y durabilidad.
8.6. Patologías y durabilidad.
8.7. Inspección e inventario.
8.8. Operaciones de mantenimiento.
8.9. Auscultación.
8.10. Prácticas de inspección.
8.11. Operaciones de mantenimiento, puentes metálicos.
8.12. Revisión de los trabajos y calificación.

MÓDULO 9.- SEGURIDAD VIAL: 26
9.1. Introducción a la seguridad vial.
9.2. Gestión de la seguridad vial.
9.3. Organización de la seguridad vial en la D.G.C.
9.4. Tramos de concentración de accidentes “TCA”.
9.5. Actuaciones preventivas.
9.6. Contratos de conservación integral y de asistencia a la seguridad vial.
9.7. La seguridad vial en los contratos de conservación integral.
9.8. Dictámenes, auditorias y listados de chequeos.
9.9. Nociones de dibujo (I, II, III).
9.10. Prácticas de seguridad vial.
9.11. Revisión de trabajo y calificación.

MÓDULO 10.- SEÑALIZACIÓN: 28 horas
10.1. Generalidades sobre señalización.
10.2. Instrucción 8.II.C Señalización vertical.
10.3 Instalación de pórticos y banderolas.
10.4. Instrucción 8.2.I.C. Marcas viales.
10.5. Marcas viales: pinturas-
10.6. Instrucción 8.3 - I.C.: obras fijas.
10.7. Señalización de obras móviles y corta duración.
10.8. Prácticas.
10.9. Equipos de contención.
10.10. Balizamiento.
10.11. Revisión del trabajo.

II. PERFIL PROFESIONAL

Esta especialidad facilita al trabajador unos conocimientos teóricos - prácticos sobre los cometidos de los trabajos a realizar en las labores propias del Grupo Profesional al que esté adscrito, bajo la dependencia de sus superiores Técnicos, para que se encargue de la explotación y conservación de las obras, de sus elementos funcionales, auxiliares y complementarios. Sus tareas incluyen las de gestión, coordinación, dirección, administración, ejecución, supervisión y control de actividades y obras, con el servicio de información al usuario, atención a la vialidad y las relacionadas con la vigilancia, defensa e inspección de las zonas de dominio,

servidumbre y afección. Les incumbe igualmente la observancia de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la supervisión de la explotación de concesiones y funciones análogas. El ejercicio de estas actividades requiere estar en posesión del carné de conducir vehículos automóviles, así como residir en el territorio en el que ejerce sus funciones.

"Vigilancia de conservación y explotación de carreteras"

Para el grupo profesional 4

I. CONTENIDO FORMATIVO

Consta de 5 módulos, con arreglo al siguiente contenido, y cuya duración total es de 137 horas lectivas:

MÓDULO 1.- ASPECTOS GENERALES E INTRODUCCIÓN A LA EXPLOTACIÓN DE CARRETERAS: 20 HORAS

1.1. Red estatal de carreteras, organización y competencias D.G.C.
1.2. Uso y defensa de la vía. Normativa de aplicación.
1.3. Uso y defensa de la vía en la legislación estatal I.
1.4. Uso y defensa de la vía en la legislación estatal II.
1.5. Travesías, autopistas y áreas de servicio. Legislación autonómica.
1.6. Legislación sobre tráfico.
1.7. Responsabilidades.
1.8. Contratos de conservación en la red estatal.
1.9. Revisión del Trabajo y Calificación del módulo .
1.10. Prevención de riesgos laborales.

MÓDULO 2.- MATERIALES Y UNIDADES DE OBRA: 30 HORAS

2.1. Suelos y Bases.
2.2. Ligantes.
2.3. Hormigones.
2.4. Tratamientos superficiales.
2.5. Mezclas asfálticas.
2.6. Prácticas sobre mezclas asfálticas.
2.7. Aceros y aluminios.
2.8. Otros materiales.
2.9. Nociones de Geología.
2.10. Revisión del trabajo y calificación módulo.

MÓDULO 3.- INSPECCIÓN, AUSCULTACIÓN Y CONSERVACIÓN DE FIRMES: 28 HORAS

3.1. Características de los firmes.
3.2. Inspección general de firmes.
3.3. Catálogo de defectos de firmes flexibles.
3.4. Catálogo de defectos de firmes rígidos.
3.5. Auscultación (estructural y superficial).
3.6. Medida de características estructurales.
3.7. Prácticas de inspección visual.
3.8. Conservación de firmes con pavimento de hormigón.
3.9. Medidas de características superficiales.
3.10. Prácticas con equipos.
3.11. Conservación de firmes con pavimento bituminoso (I).
3.12. Conservación de firmes con pavimento bituminoso (II).
3.13. Examen.

MÓDULO 4.- OBRAS DE FÁBRICA: 26 HORAS

4.1. Tipología obras de paso (I).
4.2. Tipología obras de paso (II).
4.3. Tipología obras de paso (III).
4.4. Patología y durabilidad.
4.5. Patología y durabilidad.
4.6. Patologías y durabilidad.
4.7. Inspección e inventario.
4.8. Operaciones de mantenimiento.
4.9. Auscultación.
4.10. Prácticas de inspección.
4.11. Operaciones de mantenimiento, puentes metálicos.
4.12. Revisión de los trabajos y calificación.

MÓDULO 5.- SEÑALIZACIÓN: 33 HORAS

5.1. Generalidades sobre señalización.
5.2. Instrucción 8.II.C Señalización vertical.
5.3. Instalaciones de pórticos y banderolas.
5.4. Instrucción 8.2.I.C Marcas viales.
5.5. Marcas viales: pinturas.
5.6. Instrucción 8.3 - I.C.: obras fijas.
5.7. Señalización de obras móviles y corta duración.
5.8. Prácticas.
5.9. Equipos de contención.
5.10. Balizamiento.
5.11. Revisión del trabajo.

II. PERFIL PROFESIONAL

Esta especialidad facilita al trabajador unos conocimientos teóricos - prácticos sobre los cometidos de los trabajos a realizar en las labores propias del Grupo profesional al que esté adscrito, bajo la dependencia de un Técnico Superior y/o sus superiores Técnicos, para que se encargue de la conservación y explotación de las obras, y sus elementos de seguridad, instalaciones, derechos, servicios, equipos y de la inspección y vigilancia del cumplimiento de la legalidad vigente en materia de uso y defensa de las zonas de dominio público, servidumbre, afección de las carreteras de la RIGE, así como de las edificaciones colindantes con las mismas. Le incumbe el mantenimiento de los medios materiales, la organización, el correcto desempeño del personal a su cargo y la observancia de la normativa de prevención de riesgos laborales. El ejercicio de estas actividades requiere estar en posesión del carné de conducir vehículos automóviles, así como residir en el territorio en el que ejerce sus funciones.

"Mantenimiento General"

Es aquella actividad en la que se desarrollan funciones de carácter multidisciplinar y que tiene por objeto principal la reparación y el mantenimiento general de edificios e instalaciones.

Podrán desempeñar esta especialidad aquellos trabajadores pertenecientes a categorías profesionales comprendidas en el área funcional Técnica y Servicios Generales, que posean una de las titulaciones y/o especialidades que se recogen en el siguiente cuadro.

Grupo 4	Grupo 3
- Acabado de construcción	- Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción
- Obras de albañilería	- Realización y planes de obra
- Equipos e instalaciones electrotécnicas	- Sistemas de telecomunicación de informáticos - Instalaciones electrotécnicas
- Equipos electrónicos de consumo	- Construcciones metálicas
- Soldadura y Calderería	- Desarrollo de productos de carpintería y mueble
- Fabricación a medida e instalación de carpintería y mueble	- Desarrollo de proyectos de instalaciones de fluidos, térmicas y de manutención
- Montaje y mantenimiento de instalaciones de frío, climatización y producción de calor	- Mantenimiento y montaje de instalaciones de edificio y proceso

Consecuentemente con la formulación de esta especialidad, podrán acceder en el futuro a los puestos para los que se exija la especialidad de mantenimiento general, además de los trabajadores que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente esta especialidad, los siguientes trabajadores:

– Los que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior.
– Los que acrediten poseer, mediante el correspondiente título oficial, alguna de las especialidades recogidas en dicho cuadro.

Sin embargo y a su vez, para ocupar puestos de trabajo para los que se exija específica y únicamente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior no bastará con acreditar que se posee la especialidad de mantenimiento general por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado la especialidad de mantenimiento general, sino que deberá poseerse la especialidad concreta exigida, bien por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado dicha concreta especialidad, bien por acreditar mediante el correspondiente título oficial estar en posesión de esa especialidad concreta.

GRUPO 3. MANTENIMIENTO GENERAL

COMPETENCIA GENERAL

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

UNIDADES DE COMPETENCIA

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

1. Desarrollar procesos y métodos de mantenimiento y organizar la ejecución del montaje y del mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y proceso.

2. Gestionar, realizar y supervisar los procesos de montaje y de mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y de proceso.

3. Desarrollar proyectos de modificación y mejora de las instalaciones de edificio y de proceso.

4. Representar los planos de proyectos de construcción.

5. Medir y valorar unidades de obra.

6. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los equipos e instalaciones de distribución de energía eléctrica en media tensión (MT), baja tensión (BT) y centros de transformación (CT).

7. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de las instalaciones singulares en el entorno de los edificios.

8. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los equipos de control automático e instalaciones automatizadas para edificios.

9. Programar, coordinar y supervisar el mantenimiento de los sistemas de telefonía, de radio, televisión, informáticos y telemática.

10. Coordinar, supervisar y gestionar los procesos de montaje o reparación de construcciones metálicas.

11. Coordinar, supervisar y realizar proyectos de instalación de carpintería y mueble.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio único para el grupo profesional 3.

GRUPO 4. MANTENIMIENTO GENERAL

COMPETENCIA GENERAL.

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pudiéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

UNIDADES DE COMPETENCIA

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

1. Organizar los trabajos de obras de albañilería. Construir cerramientos y particiones de fábrica. Construir e impermeabilizar cubiertas. Realizar revestimientos continuos, conglomerados y realizar conducciones lineales sin presión.

2. Solar y alicatar.

3. Aplicar pinturas y barnices.

4. Mantener equipos y realizar instalaciones de distribución y suministro de energía eléctrica en Media y Baja Tensión.

5. Mantener y realizar instalaciones singulares en el entorno de los edificios.

6. Mantener equipos e instalaciones electrotécnicas automatizadas.

7. Instalar y mantener equipos electrónicos de consumo, de TV y vídeo, electrónicos microinformáticos y terminales de telecomunicación.

8. Montaje de construcciones metálicas y soldadura en atmósfera natural.

9. Instalación y acabado en carpintería y mueble.

10. Mantener instalaciones de climatización, producción de calor y redes de agua y gases combustibles.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio único para el grupo profesional 4.

"Bombero"

1. Grupo profesional 3

I. CONTENIDO FORMATIVO
Duración 360 horas

Prevención y Extinción de Incendios: 40 horas
• Teoría del fuego.
• Agentes extintores: Teoría y uso.
• Equipos de protección respiratoria.
• Invención en siniestros.
• Intervenciones específicas.
• Incendio en edificios de altura.
• Efectos de los siniestros en los edificios.
• Prevención de incendios en los edificios.
• Transporte de mercancías peligrosas.
• Fuego forestal.
• Extinción de incendios en tanque redondo con agua y en tanque cuadrado con espuma.
• Química del fuego.

Incendio de Mercancías Peligrosas: 25 horas
• Reglamentación sobre mercancías peligrosas.
• Tipos de riesgos.
• Control de accidentes.
• Salvamentos y rescates.

Organización de la Respuesta a la Catástrofe: 40 horas
• Catástrofe: tipos, incidencia social y valoración del riesgo.
• Manejo de la población y refugios provisionales.
• Asuntos psicológicos y psíquicos de la catástrofe.
• Medicina: TRIAGE, normas para evacuación.
• Organización de la zona de catástrofe en el puesto de mando.



Protección contra Incendios: 25 horas
- Tipos de controles de detección de incendios.
- Tipos de detectores.
- Instalaciones de extinción automáticas.
- Baterías de extinción.
- Equipos respiratorios autónomos.

Primeros Auxilios Básicos: 25 horas
- Técnicas de primeros auxilios.
- Técnicas de reanimación cardio pulmonar.
- Fracturas, hemorragias, torceduras, etc.
- Traslado de heridos.

Estudios de los Riesgos Sanitarios en Intervenciones de Bomberos: 40 horas
- Riesgos de los bomberos en las intervenciones.
- Precauciones de los bomberos ante posibles contagios.
- Vacunaciones y técnicas de autoprotección.

Intervención en Emergencias por Gases Combustibles: 40 horas
- Comportamiento de los gases combustibles.
- Tipos de gases.
- Teoría de combustiones de gases específicos.
- Técnicas para el ataque y extinción en los incendios de gases combustibles.

Intervención en Accidentes de Ferrocarril: 40 horas
- Tipos de accidentes ferroviarios.
- Evacuación de víctimas.
- Prevención de riesgos.
- Actuación ante los accidentes de ferrocarril.

Atención Inicial al Paciente Traumatizado: 25 horas
- Técnicas de rescate de víctimas en accidentes de tráfico.
- Traslado de víctimas.
- Primeros auxilios en el lugar del accidente.
- Atención especial a pacientes con politraumatismos.
- Técnicas de reanimación cardio pulmonar.
- Prácticas de rescate de víctimas en accidentes de tráfico.
- Prácticas de traslado.
- Prácticas de primeros auxilios.
- Prácticas de reanimación cardio pulmonar.

Rescate en Hundimientos de Edificios: 40 horas
- Estructuras de edificios.
- Materiales y resistencias.
- Derrumbamientos.
- Rescate en hundimientos.
- Primera atención en el lugar del hundimiento.

Control de Averías: 20 horas
- Condiciones de estanqueidad, rondas de seguridad, apertura y cierre de puestas estancas.
- Colector de achique y medios portátiles de achique.
- Taponamiento de casco, parqueo y puenteo de tuberías.
- Ejercicio real de achique, apuntalamiento, parcheo de tuberías.
- Ejercicio real de taponamiento de casco en tanque simulado.

II. PRUEBAS FÍSICAS

Deben superar, en los tiempos establecidos, cuantas pruebas y ejercicios se prevean para asegurar sus condiciones psicofísicas y profesionales, entre ellos:
- Natación: 50 m.
- Cuerda anudada: 6 m.
- Levantamiento de peso: 40 Kg.
- Carreras: 60 m., 300 m. y 2.000 m.

III. PERFIL PROFESIONAL

Tiene como misión fundamental intervenir con la máxima eficacia en el salvamento de personas y en la extinción de incendios.

Debe conocer perfectamente los equipos destinados al efecto, sus procedimientos operativos así como mantener dichos equipos en óptimas condiciones para poder ser movilizados de forma inmediata y lograr el máximo rendimiento.

2. Grupo profesional 4

I. CONTENIDO FORMATIVO
Duración: 255 horas

Prevención y Extinción de Incendios: 40 horas
- Teoría del fuego.
- Agentes extintores: Teoría y uso.
- Equipos de protección respiratoria.
- Intervención en siniestros.
- Intervenciones específicas.
- Incendio en edificios de altura.
- Efectos de los siniestros en los edificios.
- Prevención de incendios en los edificios.
- Transporte de mercancías peligrosas.
- Fuego forestal.
- Extinción de incendios en tanque redondo con agua y en tanque cuadrado con espuma.
- Química del fuego.

Incendio de Mercancías Peligrosas: 25 horas
- Reglamentación sobre mercancías peligrosas.
- Tipos de riesgos.
- Control de accidentes.
- Salvamentos y rescates.

Protección contra Incendios: 25 horas
- Tipos de controles de detección de incendios.
- Tipos de detectores.
- Instalaciones de extinción automáticas.
- Baterías de extinción.
- Equipos respiratorios autónomos.

Primeros Auxilios Básicos: 25 horas
- Técnicas de primeros auxilios.
- Técnicas de reanimación cardio pulmonar.
- Fracturas, hemorragias, torceduras, etc.
- Traslado de heridos.

Intervención en Emergencias por Gases Combustibles: 40 horas
- Comportamiento de los gases combustibles.
- Tipos de gases.
- Teoría de combustiones de gases específicos.
- Técnicas para el ataque y extinción en los incendios de gases combustibles.

Intervención en Accidentes de Ferrocarril: 40 horas
- Tipos de accidentes ferroviarios.
- Evacuación de víctimas.

• Prevención de riesgos.
• Actuación ante los accidentes de ferrocarril.

Rescate en Hundimientos de Edificios: 40 horas
• Estructuras de edificios.
• Materiales y resistencias Derrumbamientos.
• Rescate en hundimientos.
• Primera atención en el lugar del hundimiento.

Control de Averías: 20 horas
• Condiciones de estanqueidad, rondas de seguridad, apertura y cierre de puestas estancas.
• Colector de achique y medios portátiles de achique.
• Taponamiento de casco, parqueo y puenteo de tuberías.
• Ejercicio real de achique, apuntalamiento, parcheo de tuberías.
• Ejercicio real de taponamiento de casco en tanque simulado.

II. PRUEBAS FÍSICAS

Deben superar, en los tiempos establecidos, cuantas pruebas y ejercicios se prevean para asegurar sus condiciones psicofísicas y profesionales, entre ellos:
• Natación: 50 m.
• Cuerda anudada: 6 m.
• Levantamiento de peso: 40 Kg.
• Carreras: 60 m.; 300 m. y 2.000 m.

III. PERFIL PROFESIONAL

Tiene como misión fundamental intervenir con la máxima eficacia en el salvamento de personas y en la extinción de incendios.

Debe conocer perfectamente los equipos destinados al efecto, sus procedimientos operativos, así como mantener dichos equipos en óptimas condiciones para poder ser movilizados de forma inmediata y lograr el máximo rendimiento.

"Vigilancia del Dominio Público"

1. Grupo Profesional 3

I. CONTENIDO FORMATIVO

(Duración entre 380 y 410 horas lectivas según áreas)

Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas)

ÁREAS COMUNES (230 horas)

1. El Dominio Público. Concepto. Organismos competentes. Uso y disfrute del dominio público (50 horas).

2. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos (25 horas).

3. Nociones básicas de Geografía Humana y Económica (30 horas).

4. Dirección de equipos de trabajo. Organización de tareas (25 horas).

5. Elaboración de informes y presentación de informes y documentos administrativos (25 horas).

6. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación (25 horas).

7. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa. (50 horas).

ÁREAS ESPECÍFICAS

A) VIGILANCIA DEL DOMINIO PÚBLICO HIDRÁULICO (180 horas)

1) Legislación de Aguas. (50 horas).

2) Procedimiento sancionador hidráulico (50 horas).

3) Instalaciones Hidráulicas. Vigilancia de redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas (50 horas).

4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público Hidráulico. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas. (30 horas).

B) VIGILANCIA DEL DOMINIO PÚBLICO MARÍTIMO TERRESTRE (150 Horas)

1) Legislación de Costas. (50 horas).

2) Procedimiento sancionador en materia de costas (50 horas).

3) Instalaciones y Servicios Públicos en las zonas de Dominio Público Marítimo Terrestre (50 horas).

C) VIGILANCIA DE PARQUES NACIONALES (180 horas)

1) Legislación de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. (50 horas).

2) Procedimiento sancionador en Parques Nacionales (50 horas).

3) Instalaciones en Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Vigilancia de Instalaciones de Servicio Público. Protección y Vigilancia de la Fauna y la Flora. Información y atención de usuarios. (50 horas).

4) Seguridad y protección de Instalaciones de Dominio Público de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Protección contra Incendios. Defensas. (30 horas).

II. PERFIL PROFESIONAL

Competencia general: los requerimientos generales de cualificación profesional para el especialista en vigilancia del dominio público de grado superior son:

Planificar, organizar y dirigir las actividades de vigilancia y custodia del Dominio público, bien referida al Marítimo Terrestre y sus zonas colindantes, a la vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre, policía administrativa del Dominio Público y Servicios Públicos, o la Vigilancia de Parques Nacionales, reservas, espacios naturales y protegidos.

Revisar, informar y, en su caso, formular las correspondientes denuncias de infracciones, informes, mediciones..., en relación con cada una de las Áreas del Dominio Público enumeradas.

Conocer, cumplir y hacer cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la vigilancia del Dominio Público en las Áreas del Dominio Público enumeradas, así como la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

UNIDADES DE COMPETENCIA:

1. *Competencia operativa y funcional.* Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de vigilancia dentro del Área de Dominio Público correspondiente, realizando las denuncias sobre las infracciones que se produzcan, así como los informes que se precisen para el establecimiento de servicios públicos en las zonas del Dominio Público, informes sobre expedientes sancionadores y denuncias.

2. *Competencia de mantenimiento y conservación.* Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de instalaciones servicios y equipos, así como su vigilancia. Asimismo actividades de mediciones sobre caudales e instrumentos de instalaciones.

3. *Competencia de relaciones internas y externas.* Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional. Se incluyen asimismo relaciones de información a usuarios del Dominio Público.

4. *Competencia de seguridad y protección.* Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad básica de protección civil ante riesgos de inundaciones y avenidas, incendios, etc.

5. *Competencia medioambiental.* Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

6. *Competencias sobre seguridad y salud laboral.* Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales

2. Grupo Profesional 4

I. CONTENIDO FORMATIVO
(Duración: entre 340 y 370 horas lectivas según áreas)

Contenidos formativos y módulos profesionales (horas lectivas)

ÁREAS COMUNES (205 horas)

1. El Dominio Público. Concepto. Organismos competentes. Uso y disfrute del dominio público (50 horas).

2. Nociones básicas de Tipografía e interpretación de planos (25 horas).

3. Nociones básicas de Geografía Humana y Económica (30 horas).

4. Elaboración y presentación de informes y documentos administrativos (30 horas).

5. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental (25 horas).

6. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa (50 horas).

ÁREAS ESPECÍFICAS

A) VIGILANCIA DEL DOMINIO PÚBLICO HIDRAÚLICO (160 horas)

1) Legislación de Aguas (50 horas).

2) Procedimiento sancionador hidráulico (30 horas).

3) Instalaciones Hidráulicas. Vigilancia de redes de riesgo. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas (50 horas).

4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público Hidráulico. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas. (30 horas).

B) VIGILANCIA DEL DOMINIO PÚBLICO MARÍTIMO TERRESTRE (130 horas)

1) Legislación de Costas (50 horas).

2) Procedimiento sancionador en materia de costas (30 horas).

3) Instalaciones y Servicios Públicos en las zonas de Dominio Público Marítimo Terrestre (50 horas).

C) VIGILANCIA DE PARQUES NACIONALES (160 horas)

1) Legislación de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales (50 horas).

2) Procedimiento sancionador en Parques Nacionales (30 horas).

3) Instalaciones en Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Vigilancia de Instalaciones de Servicio Público. Protección y Vigilancia de la Fauna y la Flora. Información y atención a usuarios. (50 horas).

4) Seguridad y protección de Instalaciones del Dominio Público de Parques Nacionales, Reservas y Espacios Naturales. Protección contra Incendios. Defensas (30 horas).

II. PERFIL PROFESIONAL

COMPETENCIA GENERAL: los requerimientos generales de cualificación profesional para el especialista en vigilancia del dominio público de grado medio son:

Realizar la vigilancia y custodia del Dominio Público, bien referida al Marítimo Terrestre y sus zonas colindantes, a la vigilancia de las aguas, sus cauces y zonas de servidumbre, policía administrativa del Dominio Público y Servicios Públicos, o la Vigilancia de Parques Nacionales, reservas, espacios naturales y protegidos.

Formular las correspondientes denuncias de infracciones, informes, mediciones, en relación con cada una de las Áreas del Dominio Público enumeradas.

Conocer y cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la vigilancia del Dominio Público en las Áreas del Dominio Público enumeradas, así como la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

UNIDADES DE COMPETENCIA:

1. *Competencia operativa y funcional.* Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de vigilancia dentro del Área de Dominio Público correspondiente, realizando las denuncias sobre las infracciones que se produzcan, así como los informes que se precisen para el establecimiento de servicios públicos en las zonas del Dominio Público, informes sobre expedientes sancionadores y denuncias.

2. *Competencia de mantenimiento y conservación.* Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia. Asimismo actividades de mediciones sobre caudales e instrumentos de instalaciones.

3. *Competencia de relaciones internas y externas.* Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional. Se incluyen asimismo relaciones de información a usuarios del Dominio Público.

4. *Competencia de seguridad y protección.* Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad básica de protección civil ante riesgos de inundaciones y avenidas, incendios, etc.

5. *Competencia medioambiental.* Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

6. *Competencias sobre seguridad y salud laboral.* Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

"Servicios de Prevención"

2. Grupo Profesional 4.

I. CONTENIDO FORMATIVO

A). Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico (Anexo IV del R.D. 39197) en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del R.D. 39/1997: 50 horas.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo

b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10

II . Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

c) La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d) Sistemas elementales de control, de riesgos. Protección colectiva e individual.

e) Planes de emergencia y evacuación.

f) El control de la salud de los trabajadores.

Toral horas: 25

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

b) Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

d) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico (Anexo IV del R.D. 39/1997): 30 horas.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

c) La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d) Sistemas elementales de control, de riesgos. Protección colectiva e individual.

e) Planes de emergencia y evacuación.

f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondientes a la actividad de la empresa.

Total horas: 5

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

b) Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2

II. PERFIL PROFESIONAL

Desempeñan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del R.D. 39/97 las funciones de nivel básico de prevención que son las siguientes:

a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.

b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos y cuantas funciones análogas sean necesarias.

e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.

f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

"Actividades productivas en centros penitenciarios"

Es aquella actividad en la que se desarrollan funciones de carácter multidisciplinar y que tiene por objeto principal la dirección técnica de las actividades productivas en los centros penitenciarios.

Podrán desempeñar esta especialidad aquellos trabajadores pertenecientes a categorías profesionales comprendidas en el área funcional Técnica y Servicios Generales que posean una de las titulaciones y/o especialidades que se recogen en el siguiente cuadro.

Para el Grupo Profesional 3

- Desarrollo y producción editorial.
- Producción en Industrias de artes gráficas.
- Producción de madera y mueble.
- Desarrollo y fabricación de productos cerámicos.
- Patronaje.
- Procesos de confección industrial.
- Gestión y organización de empresas agropecuarias.
- Industrias de proceso de pasta y papel.
- Plásticos y caucho.
- Industria alimentaría.
- Montaje y mantenimiento de instalación de edificios procesos.
- Instalaciones electrotécnicas.
- Sistemas de regulación y control automáticos.
- Automoción.
- Desarrollo de proyectos mecánicos.
- Construcciones metálicas.

Consecuentemente con la formulación de esta especialidad, podrán acceder en el futuro a los puestos para los que se exija la especialidad de "actividades productivas en centros penitenciarios", además de los trabajadores que ocupen puestos a los que se haya asignado inicialmente esta especialidad, los siguientes trabajadores:

- Los que ocupen puestos a los que se. haya asignado inicialmente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior.
- Los que acrediten poseer, mediante el correspondiente título oficial, alguna de las especialidades recogidas en dicho cuadro.

Sin embargo y a su vez, para ocupar puestos de trabajo para los que se exija específica y únicamente alguna de las especialidades recogidas en el cuadro anterior no bastará con acreditar que se posee la especialidad de actividades productivas en centros penitenciarios por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado esta misma especialidad, sino que deberá poseerse la especialidad concreta exigida, bien por ocupar o haber ocupado un puesto al que se le hubiere asignado dicha concreta especialidad, bien por acreditar mediante el correspondiente título oficial estar en posesión de esa especialidad concreta.

COMPETENCIA GENERAL

El perfil profesional, donde se incluyen las unidades de competencia, será el mismo que el que se especifica en cada una de las titulaciones, pu-

diéndose establecer en los requerimientos del puesto cual de entre ellas son las más adecuadas al mismo.

UNIDADES DE COMPETENCIA

Según los requerimientos del puesto podrán ser algunas de las siguientes:

UNIDADES DE COMPETENCIA

1. Organizar y gestionar la producción editorial.

2. Gestionar y supervisar la producción en los procesos de impresión, de encuadernación y manipulados.

3. Organizar la fabricación y supervisar la producción en industrias de la madera y mueble.

4. Desarrollar productos cerámicos.

5. Dirigir y organizar la elaboración de patrones.

6. Organizar los procesos de confección de prendas, calzado y artículos textiles y de piel.

7. Programar y controlar la producción agrícola y/o ganadera.

8. Coordinar y controlar la fabricación de pastas, papeles, cartones y sus transformados.

9. Coordinar y controlar la elaboración y transformación de plásticos y caucho.

10. Programar, gestionar y controlar la producción en la industria alimentaría.

11. Desarrollar procesos y métodos de mantenimiento y organizar la ejecución del montaje y del mantenimiento y reparación de las instalaciones de edificio y proceso.

12. Organizar, gestionar y controlar la ejecución y mantenimiento de las instalaciones electrotécnicas, así como desarrollar y mantener equipos de control automático e instalaciones automatizadas.

13. Desarrollar y mantener sistemas informáticos y de comunicación industrial, sistemas electrónicos de potencia y sistemas automáticos de medida y regulación para procesos continuos y para procesos secuenciales.

14. Organizar, planificar y controlar los procesos de reparación de averías y/o modificaciones en el área electromecánica y de reparación de carrocería, bastidor, cabina y equipo.

15. Desarrollar proyectos de matrices, moldes y utillajes para el proceso de fabricación mecánica así como productos de fabricación mecánica.

16. Gestionar y supervisar los procesos de fabricación y montaje de reparación de construcciones metálicas, así como organizar la producción de construcciones metálicas.

Todo ello de conformidad con los niveles de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando establecidos en el artículo 17 del Convenio único para el grupo profesional 3.

"Maquinaria de los espectáculos escénicos"

I. CONTENIDO FORMATIVO

Duración: 200 horas (50 teóricas y 150 prácticas) para el Grupo Profesional 3 y de 130 horas (30 Teóricas y 100 prácticas) para el Grupo Profesional 4.

1.- MECÁNICA, RESISTENCIA DE MATERIALES, ELEMENTOS DE MÁQUINAS

1.1. Dinámica.
1.2. Elasticidad y resistencia de materiales.
1.3. Elementos de máquinas.

2.- MAQUINARIA TEATRAL

2.1. Historia y desarrollo de la maquinaria teatral hasta la tecnología actual.
2.2. Partes principales de un escenario a la italiana.
2.2.1. Tablas.
2.2.2. Telar.
2.2.3. Foso.
2.2.4. Materia móvil.
2.3. Funcionamiento de la maquinaria escénica.
2.3.1. Máquinas básicas.
2.3.2. Análisis de mecanismos y tecnologías.
2.3.3. Sistemas motorizados y nociones de robótica y autómatas.
2.3.4. Máquinas de efectos escénico.
2.3.5. Colocación y utilización del ropaje teatral. La cámara negra. Cálculos de visuales y aforadas.
2.4. Sistemas de suspensión.
2.4.1. Cuerdas.
2.4.2. Cables.

Normativa de suspensión de cargas.

2.5. Elementos estructurales. Estructuras autoportantes.

3.- EQUIPAMIENTO TÉCNICO: SONIDO

3.1. Introducción a la acústica arquitectónica.
3.2. La modificación de la acústica por los equipos.
3.3. Los otros equipamientos afectados por el sonido..
3.4. El equipo de sonido de un teatro.

Aparatos de megafonía. Micrófonos: La grabación magnética. Tecnología audiométrica. Magnetófonos. Amplificadores. Altavoces. Mesas de sonido. Periféricos. Sintetizadores. MIDI (Musical Instrument Digital Interface).

3.5. Sonorización de un espectáculo.
3.6. Sistemas de intercomunicación.

4.- EQUIPAMIENTO TÉCNICO: ILUMINACIÓN

4.1. Materiales de iluminación.
4.2. Cableados y conectores.

5.- MONTAJE, DESMONTAJE Y MANTENIMIENTO DE ESCENOGRAFÍAS

5.1. Preparación del espectáculo.
5.2. Planificación.
5.3. Montaje de escenografías.
5.4. Mantenimiento de la escenografía.
5.5. Herramientas y stocks de materiales del maquinista. Inventarios.
5.6. Vocabulario técnico propio de la profesión en los idiomas usuales (catalán, castellano, francés, inglés, portugués).

6.- SERVIR FUNCIÓN

6.1. Aspectos artísticos y técnicos del espectáculo.
6.2. Plan de trabajo de la función.
6.3. Ensayos técnicos.
6.4. Ensayos generales.
6.5. Trabajos técnicos antes, durante y después de la función.

7.- GIRAS Y ADAPTACIONES

7.1. Fichas técnicas.
7.2. La adaptación a un nuevo espacio y a un nuevo equipo.
7.3. El transporte.
7.4. Planificación del montaje.
7.5. Planificación del desmontaje y la carga.
7.6. La planificación y coordinación de las giras.

8.- DRAPERÍAS/ROPAJES, TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN

8.1. Materiales: algodón, terciopelo, tul, materiales sintéticos. Tratamiento de los materiales. Ignifugación.

8.2. Elementos de drapería: cámaras, patas, bambalinas, tules, telones, mantón, ciclorama, pantallas, etc. Plegado y conservación de las telas.
8.3. Sistemas de confección. Patronaje.
8.4. Taller de confección. Mantenimiento y limpieza de máquinas y utensilios.

9.- CARPINTERÍA. MATERIALES Y TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN
9.1. La madera. Propiedades.
9.2. Técnicas con madera.
9.3. Medidas y grosor de los tableros más utilizados para el escenario y las escenografías. Tipos de madera y calidades.
9.4. Sistemas de encaje, de refuerzo, etc.
9.5. Técnicas de construcción tradicionales: sistemas bidimensionales y tridimensionales.
9.6. Sistemas de combar/arquear la madera.
9.7. Cálculo de piezas para construir un elemento escenográfico.
9.8. Máquinas y herramientas para trabajar la madera. Mantenimiento.
9.9. Seguridad en el trabajo sistemas de protección.

10.- METALISTERÍA. MATERIALES Y TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN
10.1. Hierro. Propiedades, fabricación de herramientas, fundición de hierro, la forja, el acero.
10.1.1. Ferretería clásica, bisagras, refuerzos y rodamientos/rodaduras.
10.1.2. Tipos de perfiles de hierro.
10.1.3. Sistemas de unión y ensamblaje: con tornillos pasadores, roblonado, etc.
10.1.4. Soldadura.
10.2. Aluminio. Propiedades.
10.2.1. Técnicas de construcción en aluminio.
10.2.2. Tipos de perfiles de aluminio.
10.2.3. Sistemas de unión y ensamblaje: roblonado, etc.
10.3. Construcción de plafones, remos, patas de gallo, etc.
10.4. Construcción de practicables, escaleras, etc. Sistemas de unión y encaje.
10.5. Cálculo de piezas para construir un elemento escenográfico.
10.6. Taller de construcción, el mantenimiento y la limpieza de las máquinas y herramientas.
10.7. Sistemas de protección en el trabajo: máscaras para soldar, guantes, botas, delantales, etc.

Seguridad en el trabajo de soldadura.

11.- MATERIALES SINTÉTICOS. TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN
11.1. Materiales compuestos: resinas, fibras.
11.2. Plásticos.
11.3. Espumas y materiales proyectados.
11.4. Poliéster expandido.
11.5. La fibra como elemento estructural.
11.6. Moldeados.
11.7. Construcción de elementos corpóreos. Escultura escénica.
11.8. Utensilios. Mantenimiento y limpieza.

Seguridad. Manejo de productos químicos. Higiene

12.- PINTURA Y ACABADOS. MATERIALES Y TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN
12.1. Dibujo.
12.2. Pintura.
12.3. Texturas: pulidos, mates, dorados, envejecidos.
12.4. Atrezzo: objetos móviles, objetos inmóviles, mobiliario.
12.5. El taller de pintura.
12.6. Materiales.
12.6.1. Soportes: tejidos (algodón, tules, terciopelos, etc.) madera (latas, tableros), (papel, bobinas, calcos), sintéticos (metacrilatos, fibra de vidrio).
12.6.2. Pigmentos: naturales (tierras, óxidos), químicos (acrílicos).
12.6.3. Adherentes: orgánicos (colas animales y vegetales), sintéticos (colas plásticas).
12.7. Procedimientos.
12.7.1. Distribución de espacios y soportes, imprimación del soporte, proceso formal (dibujado, pintura, texturado, etc.), acabados (refuerzos, aristas).
12.7.2. Proceso: lectura de planos, desglose de piezas, planificación de tareas, presupuesto, control y seguimiento, embalajes, acabados de montajes.

13.- LEGISLACIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO
13.1. Seguridad eléctrica.
- Personal de tramoya y actores. Instrucciones del REBT y Cl 500.
- Público. Instrucciones del REBT y Cl 500.
- Suministro eléctrico de socorro. Doble suministro.
- Iluminación de emergencia.
- Electrocución. Atención al electrocutado.

13.2. Seguridad en suspensión de cargas.
- En el escenario (normativa, coeficientes de seguridad).
- En la sala (público).

13.3. El fuego.
- Tipos de fuego y sus causas.
- Sistemas de prevención y extinción (detección, extintores, BIE, etc.).
- Escenario; sectorización. Cortafuegos. Puertas. Ignifugación: materiales y tratamiento.
- Público: Sectorización.
- Prácticas de bomberos.

13.4. Barreras arquitectónicas. Obstáculos. Señalización, etc.
13.4.1. Escenarios y dependencias anexas.
13.4.2. Público: escaleras, salidas de emergencia, iluminación de emergencia, señalización, etc.
13.4.3. Peligros en los montajes e instalaciones provisionales: barreras en paso público, cableado en el suelo, etc.
13.5. Planes de emergencia.
- Elaboración Ejecución.

13.6. Seguridad en el trabajo:
- Activa y pasiva.
- (vestuario, cinturones de seguridad, etc..).

13.7. Socorrismo.
13.8. Ley de policía de espectáculos públicos.
- Normativas municipales.
- Normativas de bomberos, etc.

13.9. Normativa europea referente a la seguridad en el trabajo en los diferentes países.

14.- TÉCNICAS DE REPRESENTACIÓN GRÁFICA I
14.1. Dibujo técnico.
- Iniciación al dibujo. Herramientas y criterios generales. Escalas.

- Croquización: dibujo a mano alzada.
- Representación de un proyecto: normativa y criterios, rotulación, formatos, plegado de planos.

14.2. Geometría:
- Geometría plana.
- Geometría tridimensional.

14.3. Sistemas de representación diédrico.
- Proyecciones (cuerpos geométricos y compuestos).
- Cortes. Ingeniería (piezas simples), en construcción (plantas, alzados, secciones, detalles), acotación (industrial, construcción).

14.4. Otros sistemas de representación.
- Axonometría: isometría (1 pieza industrial), caballera (un escenario).
- Cónicos: encaje de perspectivas a mano alzada o con regla (método métrico).
- Sombras (sobre los trabajos anteriores).

14.5. Esquema eléctrico: ubicación en planta de elementos eléctricos (a nivel de arquitectura, con elaboración de la planta).

14.6. Diseño asistido por ordenador.

1. Introducción al diseño asistido por ordenador. Los diferentes programas existentes. Trabajo en 3 D.

2. Estudio Hardware: ordenador personal (PC) y estación de trabajo. Disco duro, disquetes, capacidad y memoria, lápiz electrónico, mesa digitalizadora, mousse, trazadora gráfica.

3. Estudio software: análisis y comparación de los diferentes programas existentes de ayuda al diseño.

4. Autocad: menús de ayuda, capas, dibujo y edición, bloques y símbolos. Textos y acotaciones. Acabados. Biblioteca.

5. Metodología de trabajo de proyecto con ordenador.

15.- TÉCNICAS DE REPRESENTACIÓN GRÁFICA II

15.1. Ampliación de geometría: curvas cíclicas, espirales envolventes.

15.2. Sistemas de representación industrial y arquitectónica.

15.3. Elementos de máquinas.

15.4. Ajuste de elementos de máquinas.

15.5. Esquemas: esquemas cinemáticos de máquinas y mecanismos.

15.6. Aplicaciones: Dibujo de conjunto. Dibujo en planta. Distribución, Secciones. Cortes. Alzados. Normativas y anotaciones específicas.

"Utilería de los espectáculos escénicos"

I. CONTENIDO FORMATIVO

Consta de dos módulos con una duración total de 200 horas (50 Teóricas y 150 prácticas) para el Grupo Profesional 3 y de 130 horas (30 teóricas y 100 prácticas para el grupo profesional 4.

A.- MÓDULO DE UTILERÍA Y EFECTOS ESPECIALES

a) Conocimientos profesionales
- Técnica de moldeado sobre distintos materiales.
- Técnicas de pintado sobre distintos materiales.
- Técnicas de imitación de materiales.
- Técnica de envejecimiento de materiales.
- Tipos de engrudos plastecidos y masillas.
- Técnica de incrustación.
- Tratamiento y pegado de distintos materiales.
- Técnica de dorar y platear.
- Técnica de corte de polietileno.
- Vías de documentación para la realización de la utilería.
- Técnicas de efectos especiales.

b) Prácticas
- Moldear un objeto de barro.
- Moldear un objeto en poliester.
- Moldear en cartón.
- Moldear en Plastoflex.
- Moldear en goma-espuma.
- Moldear en látex.
- Moldear con terrajas.
- Moldes de goma y siliconas.
- Moldes de escayola.
- Reproducir un objeto y realizar la técnica del vaciado.
- Empapelar al aire fijo.
- Plastecer y enmasillar un objeto.
- Practicar con distintas técnicas de acabado.
- Temples.
- Pastas gotelé
- Pan de oro y plata.
- Esmaltes.
- Lacas.
- Silicatos.
- Barnices.
- Imitar con los distintos materiales: maderas, mármoles,encalados, piedras, cristal, vidrieras coloreadas, metales...
- Prácticas de resolución técnica de efectos especiales.

B.- MÓDULO DE REALIZACIÓN DE UNA PUESTA EN ESCENA

a) Conocimientos profesionales
- Sistematización en el análisis de un espectáculo.
- Diseño y realización de escenografía, utilería y efectos.
- Presupuestos.
- Planificación de tareas.
- Integración en un equipo de trabajo.
- Capacidad de adaptación profesional.
- Aportación personal a un proceso de creación escénica.
- Experiencia de nivel profesional.

b) Prácticas
- Analizar y descomponer en bloques las partes de una obra, de acuerdo a las directrices del director.
- Realizar un listado de efectos y necesidades técnicas de la obra.
- Integrado en un equipo, proponer un diseño de efectos y propuesta de escenografía, de acuerdo al estilo a desarrollar.
- Desglose en piezas del decorado a partir del diseño escenográfico seleccionado.
- Calcular los costes de todos los elementos escenográficos que intervienen.
- Organizar un plan de trabajo, de acuerdo a las necesidades del montaje.
- Realizar la escenografía y utilería del espectáculo.
- Asistir y participar en los ensayos técnicos.
- Montaje de la escenografía en el lugar de estreno.
- Asistencia técnica durante las representaciones en sala, cubriendo las funciones de maquinista y utilero.



• Atender a las necesidades del desmontaje y transporte de escenografía
• Previsión de necesidades técnicas en gira.

II. PERFIL PROFESIONAL

El módulo de utilería y efectos especiales prepara para poder realizar cualquier objeto de utilería, sabiendo seleccionar el material y el proceso de acabado más adecuado según las necesidades, así como encontrar las técnicas más adecuadas para los distintos efectos especiales del espectáculo.

A su vez, el módulo de realización de una puesta en escena capacita para realizar correctamente la planificación de su trabajo y sus medios, asumiendo funciones de responsabilidad, aplicando las técnicas aprendidas al servicio de una puesta en escena.

"Operador de instalación nuclear y/o radioactiva"

Para el Grupo Profesional 3

Son las actividades de puesta en marcha, manejo y ejecución de las operaciones dentro de la Instalación Nuclear y/o Radiactiva y de los dispositivos de control de la misma, así como la cumplimentación del diario de operaciones.

Se realizan bajo la inmediata dirección del Supervisor de la Instalación.

Estas actividades requieren el conocimiento de las peculiaridades propias de la instalación y de las normas de seguridad y emergencias aplicables.

Para realizarlas, se deberá poseer una Titulación reglada conforme al grupo profesional que corresponda, así como haber aprobado los cursos de Operadores de Instalaciones, y obtenido la Licencia otorgada por el Consejo de Seguridad Nuclear que legalmente se exige para poder actuar en dichas instalaciones.

CUALIFICACIONES PARA SOLICITAR LICENCIA

En base a las características de las instalaciones radiactivas y dado que las licencias de Operador y Supervisor son intransferibles y tienen un carácter específico por ser únicamente aplicables a una instalación radiactiva determinada que posea la debida autorización, los peticionarios de las mismas deberían reunir las siguientes condiciones:

1. Formación General y Específica

1.1. Titulación Académica.
- Los candidatos a licencia de Supervisor deberán acreditar titulación de grado medio o superior en disciplinas científicas o tecnológicas impartidas en el país o reconocidas como equivalentes, caso de no ser los títulos mencionados.
- Los candidatos a licencia de Operador deberán ser especialistas con conocimientos tecnológicos adecuados y acreditar la titulación de Educación General Básica o equivalente, como mínimo.

1.2. Poseer los conocimientos de los conceptos básicos sobre la naturaleza y acción de las radiaciones ionizantes, sus riesgos y la prevención de los mismos equivalentes a un cuarto de cuarenta horas de clases teóricas y doce horas de clases prácticas para Supervisores y veinte horas de clases teóricas y ocho horas de clases prácticas para Operadores.

1.3. Poseer conocimientos sobre los fundamentos físicos, tecnológicos y de operación de las instalaciones tipo, así como del proyecto y los procedimientos de operación y control de las mismas, equivalentes a un curso de quince horas de clases teóricas y seis horas de prácticas para Supervisores y diez horas de clases teóricas y cuatro de clases prácticas para Operadores.

1.4. Poseer conocimientos sobre normativa técnica-legal de aplicación a la explotación de la instalación, los documentos preceptivos de la instalación y los límites y condiciones impuestos en las autorizaciones concedidas.

2. Entretenimiento.

Los candidatos a la licencia tendrán preparación y experiencia sobre los procedimientos de control y operación de la instalación y sobre las misiones específicas que hayan de realizar en la misma y para cuales se solicita la licencia.

A estos efectos, se recomienda que los candidatos se entrenen durante un mínimo de cuarenta horas en la instalación donde van a desempeñar sus misiones o en una instalación similar.

En instalaciones de la Categoría el programa de entrenamiento deberá ser apreciado favorablemente por el Tribunal designado, al efecto, por el Consejo de Seguridad Nuclear (Tribunal de Licencias).

3. Temario para aspirantes a licencia.

Formación básica.

1. Estructura atómica y nuclear de la materia.

Estructura del átomo. Unidades de masa y energía en física atómica. Energía de enlace del electrón en el átomo. Equivalencia entre masa y energía. Energía de enlace nuclear.

2. Las radiaciones ionizantes.

2.1. La radiación electromagnética.

Características. Espectro electromagnético. Estados excitados de los átomos. Rayos-X característicos. Radiación de Frenado: espectro continuo de Rayos-X. Estados excitados de los núcleos. Rayos gamma.

2.2. Partículas ionizantes emitidas por los núcleos atómicos.

Núclidos estables o inestables. Desintegración alfa, desintegración beta.

2.3. Radioactividad y reacciones nucleares.

Actividad. Leyes de desintegración. Período de semidesintegración. Vida media. Equilibrio radioactivo. Reacciones nucleares: fuentes de neutrones.

3. Interacción de radiaciones con la materia.

Excitación e ionización. Poder de frenado y alcance de partículas cargadas. Efecto fotoeléctrico, compton y producción de pares. Atenuación de fotones.

4. Magnitudes y Unidades de radiación.

Actividad. Exposición. Dosis absorbida. Transferencia lineal de energía. Fluencia de partículas. Dosis equivalente. Factor de calidad. Dosis equivalente efectiva. Dosis interna integrada. Dosis genética y anual genéticamente significativa. Dosis colectiva y efectiva colectiva.

5. Detección y medida de la radiación.

5.1. Fundamentos físicos de la detección.

5.2. Detectores de gas: cámaras de ionización, contadores proporcionales, contadores Geiger-Muller. Detectores de centelleo y semiconductor.

5.3. Dosímetros de termo luminiscencia, de emulsión fotográfica y de ionización gaseosa. Monitores de tasa de dosis y de contaminación.

5.4. Instrumentación electrónica asociada a los detectores. Dispersión estadística aplicada a medidas de actividad.

6. Efectos biológicos de las radiaciones.

Acción de la radiación sobre material biológico. Relación respuesta dosis. Respuesta celular, sistémica y orgánica a la radiación, Radiosensibilidad. Factores que influyen en la respuesta celular. Efectos estocásticos y no estocásticos. Factores de riesgo y ponderación.

7. Protección contra las radiaciones ionizantes.

Principios generales. Sistema de limitación de dosis: justificación, optimación y limitación. Límites de dosis del personal profesionalmente expuesto y del público, límites de incorporación y derivados. Medidas generales de protección contra la radiación: distancia, tiempo y blindaje. Confinamiento. Clasificación del personal y de las zonas de trabajo y su señalización. Vigilancia: Control dosimétrico de áreas y de personal. Descontaminación. Gestión de residuos radioactivos. Transporte de materiales radioactivo.

8. Aspectos legales y administrativos.

Leyes básicas 25/1964 y 15/1980 y reglamentos que las desarrollan, tales como Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas y Reglamento, sobre Protección Sanitaria contra las radiaciones ionizantes y Reglamentos nacionales de Transporte de Mercancías peligrosas.

Control administrativo de las instalaciones radiactivas: clasificación, tipos de autorizaciones, Inspecciones, Diario de Operación, Archivos e informes y requisitos y obligaciones del personal de operación.

"Monitor de protección radiológica"

Para el Grupo Profesional 4

I. CONTENIDO FORMATIVO

- Física de radiaciones.
- Detección y medida de la radiación.
- Efectos biológicos de las radiaciones ionizantes.
- Protección radiológica: sistema de limitación de dosis; gestión de residuos y transporte de materiales radiactivos.
- Legislación española sobre instalaciones radiactivas.
- Especialidades: Radioterapia, Medicina Nuclear, Fuentes no encapsuladas, Radiología Industrial y Control de procesos.
- Sesiones prácticas de laboratorio.

II. PERFIL PROFESIONAL

- Vigilancia radiológica de instalaciones del CIEMAT, en operación normal y en desmantelamiento.
- Actuaciones de Protección Radiológica en situaciones de emergencia exterior e interior.
- Controles radiológicos en el transporte de materiales radiactivos.

HIDRÁULICA

Grupo profesional 3

FORMACIÓN (Duración 415 horas)

CONTENIDOS FORMATIVOS Y MÓDULOS PROFESIONALES (Horas lectivas)

1. Legislación de aguas. Normativa básica y normas de desarrollo (25 horas).

2. Cálculo aplicado a las obras e instalaciones hidráulicas (20 horas).

3. Física aplicada a las obras e instalaciones hidráulicas (20 horas).

4. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos (25 horas).

5. Dominio Público Hidráulico. Concepto. Disposiciones legales. Organismos competentes. Uso del dominio público hidráulico (50 horas).

6. Obras Hidráulicas. Control y Vigilancia de obras hidráulicas. Presas y embalses (35 horas).

7. Instalaciones hidráulicas. Mantenimiento y explotación. Redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas (50 horas).

8. Mecanización hidráulica. Maquinaria, equipos, aparatos y herramientas de construcción y mantenimiento (30 horas).

9. Evaluación y auscultación de obras e instalaciones hidráulicas. Informes técnicos (25 horas).

10. Seguridad y protección de obras hidráulicas. Seguridad de explotaciones e instalaciones hidráulicas. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas (30 horas).

11. Dirección técnica de unidades de obras. Dirección de equipos de trabajo. Organización de tareas (30 horas).

12. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación (25 horas).

13. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa (50 horas).

PERFIL PROFESIONAL

COMPETENCIA GENERAL: los requerimientos generales de cualificación profesional para la especialidad de Hidráulica de grado superior son:

- Organizar, gestionar, supervisar y, en su caso, realizar las tareas necesarias para el mantenimiento y la gestión de las explotaciones hidráulicas: zonas regables, redes de riego, redes de saneamiento y de abastecimiento a poblaciones, instalaciones de depuración y tratamientos de aguas.
- Organizar, gestionar, supervisar y, en su caso, realizar las actividades de explotación y conservación de las obras, instalaciones, equipos, servicios y derechos de dominio público de presas y embalses.
- Planificar el mantenimiento y uso de la maquinaria y los equipos necesarios para atender las tareas descritas.
- Conocer, cumplir y hacer cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la seguridad de presas y prevención de avenidas, la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

UNIDADES DE COMPETENCIA:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de planificación, organización y supervisión del uso y explotación de instalaciones, servicios y equipos, manejando para ello las herramientas, maquinaria y técnicas adecuadas.

2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la organización, planificación y supervisión de los trabajos de preparación, mantenimiento y la conservación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia.

3. Competencia de auscultación y control. Actividades que tienen como fin la verificación y el seguimiento de la evaluación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como la elaboración de informes y estadísticas con los datos obtenidos mediante la utilización de aparatos y mecanismos adecuados.

4. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna mediante la organización y dirección de equipos de trabajo, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional.

5. Competencia de seguridad y protección. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre seguridad de presas y directrices básicas de protección civil ante riegos de inundaciones y avenidas.



6. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

7. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de vigilancia en el cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Grupo profesional 4

FORMACIÓN

(Duración 350 horas)

CONTENIDOS FORMATIVOS Y MÓDULOS PROFESIONALES

(horas lectivas)

1. Legislación de aguas. Normativa básica y normas de desarrollo (20 horas).

2. Cálculo aplicado a las obras e instalaciones hidráulicas (15 horas).

3. Física aplicada a las obras e instalaciones hidráulicas (15 horas).

4. Nociones básicas de Topografía e interpretación de planos (25 horas).

5. Dominio Público Hidráulico. Concepto. Disposiciones legales. Organismos competentes. Uso del dominio público hidráulico (50 horas).

6. Obras Hidráulicas. Control y Vigilancia de obras hidráulicas. Presas y embalses (35 horas).

7. Instalaciones hidráulicas. Mantenimiento y explotación. Redes de riego. Redes de abastecimiento a poblaciones. Instalaciones potabilizadoras e impulsoras de agua. Instalaciones de tratamiento de aguas. Otras instalaciones hidráulicas (50 horas).

8. Mecanización hidráulica. Maquinaria, equipos, aparatos y herramientas de construcción y mantenimiento (30 horas).

9. Evaluación y auscultación de obras e instalaciones hidráulicas. Informes técnicos (25 horas).

10. Seguridad y protección de obras hidráulicas. Seguridad de explotaciones e instalaciones hidráulicas. Protección contra avenidas e inundaciones. Defensas (30 horas).

11. Protección del medio ambiente. Impacto ambiental. Evaluación (25 horas).

12. Prevención de riesgos y salud laboral. Normativa (50 horas).

PERFIL PROFESIONAL

COMPETENCIA GENERAL: los requerimientos generales de cualificación profesional para la especialidad de Hidráulica de grado medio son:

Realizar las tareas necesarias para el mantenimiento y la gestión de las explotaciones hidráulicas: zonas regables, redes de riego, redes de saneamiento y de abastecimiento a poblaciones, instalaciones de depuración y tratamientos de aguas.

Ejecutar las actividades de explotación y conservación de las obras, instalaciones, equipos, servicios y derechos de dominio público de presas y embalses.

Manejar y mantener en uso de la maquinaria y los equipos necesarios para atender las tareas descritas.

Conocer, cumplir la normativa que afecta a las tareas descritas en relación con la seguridad de presas y prevención de avenidas, la protección del medio ambiente y la prevención de riesgos laborales y la salud laboral.

UNIDADES DE COMPETENCIA:

1. Competencia operativa y funcional. Actividades que tienen como fin principal la realización de trabajos de accionamiento, uso y explotación de instalaciones, servicios y equipos, manejando para ello las herramientas, maquinaria y técnicas adecuadas.

2. Competencia de mantenimiento y conservación. Actividades que tienen como fin la preparación, el mantenimiento y la conservación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como su vigilancia.

3. Competencia de auscultación y control. Actividades que tienen el apoyo en las tareas de verificación y el seguimiento de la evaluación de obras, instalaciones, servicios y equipos, así como auxiliar en la obtención de datos mediante la utilización de aparatos y mecanismos adecuados para la elaboración de informes y estadísticas con parámetros obtenidos.

4. Competencia de relaciones internas y externas. Actividades generales que tienen como fin el establecimiento de relaciones, bien en la organización interna, bien mediante la relación externa de terceros con la Administración, con ocasión del ejercicio profesional.

5. Competencia de seguridad y protección. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre seguridad de presas y directrices básicas de protección civil ante riegos de inundaciones y avenidas.

6. Competencia medioambiental. Actividades de protección del entorno ambiental y cumplimiento de la normativa sobre impacto ambiental en la realización de las actividades profesionales cotidianas.

7. Competencias sobre seguridad y salud laboral. Actividades de cumplimiento de la normativa sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales.

B. ACTIVIDADES PRINCIPALES A EFECTOS DE COBERTURA DE PUESTOS

- Ordenanza.
- Limpieza.
- Operario.

ANEXO V
TABLAS RETRIBUTIVAS

V. a.- TABLA SALARIAL 2005

Grupo Profesional	Salario Base	Pagas extraordinarias*	Total
1	20.139,36	3.356,56	23.495,92
2	16.758,24	2.793,04	19.551,28
3	13.045,56	2.174,26	15.219,82
4	10.768,80	1.794,80	12.563,60
5	9.720,72	1.620,12	11.340,84

(*) Sin componentes de antigüedad

V. b.- TABLA SALARIAL 2006

Grupo Profesional	Salario Base	Pagas extraordinarias*	Total
1	20.872,92	3.478,82	24.351,74
2	17.368,68	2.894,78	20.263,46
3	13.520,76	2.253,46	15.774,22
4	11.161,08	1.860,18	13.021,26
5	10.074,84	1.679,14	11.753,98

(*) Sin componentes de antigüedad



V. c.- COMPLEMENTOS SINGULARES DE PUESTO

Anexo V .c.1

Cuantías anuales en euros

	Modalidad							
Grupo profesional	**A1**	**A2**	**A3**	**AR**	**AR1**	**AR2**	**AR3**	**A / Idiomas**
Grupo 1	1.862,28	1.418,76	886,80	1.971,00	3.833,04	3.389,64	2.857,56	900,6
Grupo 2	1.553,28	1.183,56	739,68	1.651,20	3.204,48	2.834,64	2.390,88	900,6
Grupo 3	1.270,92	968,40	605,16	991,44	2.262,24	1.959,72	1.596,60	900,6
Grupo 4	1.041,48	793,56	496,08	-	-	-	-	900,6
Grupo 5	917,88	699,48	437,16	-	-	-	-	0,00

Anexo V .c.2

	Modalidad							
Grupo profesional	**B**	**C**	**D1**	**D2**	**D3**	**D4**	**D5**	**D6**
Grupo 1	919,92	698,04	764,64	1.672,80	-	1.152,72	573,12	1.889,88
Grupo 2	919,92	698,04	764,64	1.672,80	-	1.062,48	496,68	1.637,52
Grupo 3	919,92	698,04	764,64	1.672,80	-	1.024,20	472,20	1.556,88
Grupo 4	919,92	698,04	764,64	1.672,80	-	946,20	433,56	1.429,68
Grupo 5	919,92	698,04	764,64	1.672,80	1.454,16	890,88	404,52	1.333,68

Anexo V.c.3. Cuantías anuales en euros

Clasificación de centros penitenciarios	**Especial**	**1.1**	**1**	**2.1**	**2.2**	**2**	**1.1 (insulares)**	**2.2 (insulares)**	**2 (insulares)**	**Hospitalarios**
Modalidad - Grupo profesional	**D7 Esp**	**D7 1.1**	**D71**	**D7 2.1**	**D7 2.2**	**D7 2**	**D7 1.1 i**	**D7 2.2 i**	**D7 2.i**	**D7 H**
Grupo 1	2.893,68	2.746,68	2,722,20	2.374,56	2.226,96	2.055,48	3.260,76	2.570,88	2.399,40	2.374,56
Grupo 2	2.893,68	2.746,68	2.722,20	2.374,56	2.226,96	2.055,48	3.260,76	2.570,88	2.399,40	2.374,56
Grupo 3	2.893,68	2.746,68	2.722,20	2.374,56	2.226,96	2.055,48	3.260,76	2.570,88	2.399,40	2.673,24
Grupo 4	2.893,68	2.746,68	2.722,20	2.374,56	2.226,96	2.055,48	3.260,76	2.570,88	2.399,40	2.673,24
Grupo 5	2.893,68	2.746,68	2.722,20	2.374,56	2.226,96	2.055,48	3.260,76	2.570,88	2.399,40	2.673,24

V.d.- COMPLEMENTOS POR EL DESEMPEÑO DE TRABAJO EN HORARIO O JORNADA DISTINTA DE LA HABITUAL

Anexo V.d.1. Complemento de nocturnidad. Cuantías anuales en euros

	Modalidad					
Grupo profesional	**A**	**A1**	**B**	**B1**	**C**	**C1**
Grupo 1	1.237,32	1.812,60	1.786,68	2.649,48	2.561,88	4.000,08
Grupo 2	1.111,20	1.627,68	1.604,52	2.379,36	2.300,64	3.592,08
Grupo 3	988,20	1.447,56	1.426,92	2.115,96	2.046,00	3.194,52
Grupo 4	876,72	1.284,36	1.266,00	1.877,40	1.815,24	2.834,40
Grupo 5	816,72	1.196,28	1.179,24	1.748,64	1.690,92	2.640,00



Anexo V.d.2. Complemento de turnicidad

	Modalidad					
Grupo profesional	**A**	**A1**	**B**	**B1**	**C**	**C1**
Grupo 1	2.284,80	3.169,68	1.857,72	2.555,40	1.393,32	2.299,08
Grupo 2	2.051,76	2.846,40	1.668,36	2.294,76	1.251,36	2.064,72
Grupo 3	1.824,72	2.531,28	1.483,68	2.040,84	1.112,76	1.836,00
Grupo 4	1.618,92	2.245,92	1.316,40	1.810,68	987,36	1.629,12
Grupo 5	1.507,92	2.091,96	1.226,16	1.686,60	919,68	1.517,40

Anexo V.d.3. Complemento de disponibilidad horaria. Cuantías anuales en euros

	Modalidad							
Grupo profesional	**A**	**A1**	**A2**	**A3**	**B**	**B1**	**B2**	**B3**
Grupo 1	1.062,36	1.158,96	1.303,80	1.384,32	2.124,36	2.317,68	2.607,48	2.768,40
Grupo 2	954,00	1.040,76	1.170,84	1.243,08	1.907,64	2.081,40	2.341,44	2.486,04
Grupo 3	848,40	925,56	1.041,24	1.105,44	1.696,56	1.850,88	2.082,36	2.210,88
Grupo 4	752,64	821,16	923,76	980,88	1.505,16	1.642,20	1.847,52	1.961,52
Grupo 5	701,16	764,88	860,52	913,68	1.402,08	1.529,64	1.720,92	1.827,12

Anexo V.d.4. Complemento de jornada partida

	Modalidad	
Grupo profesional	Jornada partida A	Jornada partida B
Grupo 1	1.023,48	2.046,60
Grupo 2	919,08	1.837,92
Grupo 3	817,32	1.634,40
Grupo 4	725,16	1.450,08
Grupo 5	675,48	1.350,72

Anexo V.d.5 Complemento de prolongación de jornada

	Modalidad
Grupo profesional	Prolongación de jornada
Grupo 1	1.404, 24
Grupo 2	1.170,60
Grupo 3	960,36
Grupo 4	782,04
Grupo 5	691,44

Anexo V.d.6. Complemento de obra

	Modalidad
Grupo profesional	Complemento de Obra
Grupo 1	2.969,16
Grupo 2	2.712,96
Grupo 3	2.530,68
Grupo 4	2.371,08
Grupo 5	2.285,28



PREACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO SOBRE LAS LÍNEAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN Y ASPECTOS EN MATERIA RETRIBUTIVA

El curso de la negociación colectiva del II Convenio Único ha puesto de manifiesto la coincidencia entre ambas partes negociadoras en que uno de los aspectos esenciales del futuro Convenio Colectivo es la reducción de los actuales 8 grupos profesionales a 5 e, igualmente, la reducción de los 8 niveles retributivos a 5.

La referida reducción trae consigo no solo un proceso de integración de grupos y niveles en sentido estricto, sino que implica una importante modificación en el concepto de Convenio que lógicamente conlleva consecuencias en materia de clasificación profesional, en el sistema retributivo también en lo que se refiere a los complementos de puesto e incluso en los procesos de provisión de vacantes, a través de los mecanismos de promoción interna.

Incluso las partes coinciden en que con este cambio sustancial con el que se quiere alcanzar la firma del II Convenio Colectivo, podrían producirse desajustes imprevistos si se pretendiera desarrollar de forma pormenorizada todos los aspectos no esenciales del texto.

Por otra parte, la integración, con todo lo que ello supone, ha aconsejado que el método de negociación para hacer posible un acercamiento de las partes y no perder la concepción global del Convenio, se articule a través del intercambio de posiciones sobre materias generales ante las que se vayan cerrando las líneas de acuerdo más fundamentales.

No obstante, y dado que el Convenio Colectivo responde a un modelo organizativo en el que cada materia o capítulo forman parte de la totalidad, se deben así mismo pactar las líneas generales en las que se fundamentan las cuestiones retributivas pactadas en el presente acuerdo.

Siendo, en consecuencia, el mencionado proceso de integración de grupos uno de los elementos esenciales en lo que a sus aspectos retributivos, entre otros, se refiere, las partes negociadoras convienen en acordar parcialmente este contenido sustancial del Convenio. El acuerdo que se alcanza ofrece a ambas partes la garantía de cerrar, con carácter previo al desarrollo del texto articulado y después de haber expuesto y debatido las líneas generales del Convenio mencionado, un capítulo que permite hacer posible un desarrollo posterior sobre la base de posiciones negociadoras coincidentes en lo esencial. De esta forma se podrá proseguir, en un marco dotado de una mayor estabilidad y sin demora, con el proceso de negociación, abordando el resto de las materias, hasta su conclusión final.

Por ello, la Administración y los Sindicatos CCOO, UGT, CSI-CSIF, CIG y ELA presentes en la Comisión Negociadora del II Convenio Único convienen en alcanzar el siguiente,

PREACUERDO

1. REDUCCIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES Y DE NIVELES RETRIBUTIVOS.

Se acuerda reducir de 8 a 5 los actuales grupos profesionales y niveles retributivos. Este proceso de integración se realizará conforme a la tabla de equivalencias siguiente. La integración de grupos y niveles tendrá efectos de 1 de enero de 2005.

GRUPOS Y NIVELES ACTUALES	GRUPOS Y NIVELES DE INTEGRACIÓN
I	I
II	II
III	III
IV	III
V	IV
VI	IV
VII	V
VIII	V

2. RETRIBUCIONES PARA LA ARTICULACIÓN DEL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE GRUPOS Y NIVELES.

Para hacer posible el proceso de integración sin periodos transitorios en lo que a retribuciones básicas se refiere, se acuerda asignar el sueldo base por nivel con las cuantías que figuran en la tabla que se incluye a continuación.

TABLA SALARIAL 2005

Profesional	Salario Base	Pagas extraordinarias*	Total
1	20.139,36	3.356,56	23.495,92
2	16.758,24	2.793,04	19.551,28
3	13.045,56	2.174,26	15.219,82
4	10.768,80	1.794,80	12.563,60
5	9.720,72	1.620,12	11.340,84

(*) Sin componentes de antigüedad

Con la finalidad de adecuar la clasificación profesional y la integración en cinco grupos conforme a lo establecido en los apartados anteriores, se acuerda la asignación de un complemento singular de puesto a los puestos ocupados de los anteriores grupos profesionales III, V y VII: en la modalidad "A2" para los puestos del anterior grupo III y "A3" para los otros dos grupos mencionados. A Los puestos que ya tuvieran atribuido un complemento singular de puesto de la modalidad "A", se les asignará un complemento transitorio, de la cuantía del complemento A2 o A3 que le pudiera corresponder, mientras el puesto esté ocupado. Para la aplicación de estas medidas se destina una cuantía global de 13,5 millones de euros.

De otra parte, los complementos de los puestos que se vean afectados por la integración en cinco grupos profesionales se adecuarán en sus importes a los del nuevo grupo profesional.

Asimismo y con el límite citado anteriormente se procederá por la CIVEA a analizar la necesidad de la ordenación y redefinición, si procede de los actuales complementos de puesto. Para ello se tendrá en cuenta que los complementos de puesto retribuirán factores o condiciones que diferencian, entre otros, la mayor o menor responsabilidad o cualificación, mando o singularidad, dentro de mismo nivel retributivo y que esta diferenciación permitirá el diseño de una carrera profesional dentro del mismo grupo que se fundamenta en dichas condiciones y que se desarrollará mediante la ocupación de los puestos obtenidos por cualquiera de los mecanismos de provisión de puestos regulados en el Convenio.

3. MODIFICACIÓN DE DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO.

Como consecuencia de la reducción a cinco de los actuales ocho grupos de clasificación, se acuerda respecto de los trabajadores con categoría de Oficial Administrativo (a extinguir), definida en el Acuerdo de Clasificación Profesional de julio de 2000, procedente de los convenios colectivos de origen que se relacionan en el cuadro siguiente, su encuadramiento en el grupo profesional 3 correspondiente al II Convenio único, con efectos de 1 de enero de 2005.

Esta reclasificación dejará sin efecto desde dicha fecha el apartado 3 de la Disposición Adicional Segunda Bis del I Convenio Único y en con-



secuencia dejará de percibirse el complemento singular de puesto que se reconoce para este colectivo.

CONVENIO COLECTIVO DE ORIGEN
Educación y Ciencia (anterior)
Consejo Superior de Investigaciones Científicas
Defensa
Aeropuertos Nacionales y Aviación Civil
Sanidad y Consumo
Agencia Nacional del Tabaco
Instituto Salud Carlos III

4. TABLA SALARIAL 2008

Grupo Profesional	Salario Base	Pagas extraordinarias*	Total
1	23.227,44	3.871,24	27.098,63
2	19.166,94	3.194,49	22.361,43
3	14.920,63	2.486,77	17.407,40
4	12.420,04	2.070,00	14.490,05
5	11.651,04	1.941,84	13.592,87

(*) Sin componentes de antigüedad

Las partes firmantes acuerdan que para alcanzar esta tabla salarial, se tomarán en consideración las actualizaciones y los incrementos que establezcan las leyes de presupuestos generales del Estado respecto de las retribuciones de los empleados públicos en el plazo de vigencia del II Convenio Único.

También se destinarán con carácter preferente a alcanzar la mencionada tabla salarial, los fondos adicionales previstos o que se puedan establecer durante la vigencia del Convenio para el personal laboral en los acuerdos Administración-Sindicatos sobre medidas retributivas y de oferta de empleo público, así como cualesquiera otros remanentes o incrementos de la masa salarial.

En la medida en que, de conformidad con lo anterior, los fondos se destinen a alcanzar la mencionada tabla salarial, se acuerda mantener el actual sistema de complementos de puesto de trabajo.

Los fondos adicionales que puedan negociarse para los años 2007 y 2008, y que no fueran necesarios para alcanzar la tabla 2008 que figura en el presente apartado, se distribuirán por la Comisión Negociadora con destino preferente a alcanzar 14.000 € anuales para el grupo profesional V, manteniendo un equilibrio aceptable en las posiciones retributivas de los restantes grupos de clasificación, y a la revisión de los conceptos retributivos vinculados al puesto de trabajo.

5. VINCULACIÓN DE LAS MEDIDAS RETRIBUTIVAS ACORDADAS.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen la vinculación existente entre el contenido de lo pactado y las medidas organizativas que lo fundamentan y que se resumen en las líneas generales que se han debatido en la Comisión Negociadora y que suponen ya un punto de encuentro, y que habrán de ser objeto de mayor desarrollo, sin olvidar que en el Anteproyecto del Estatuto Básico del Empleado Público, se están negociando actualmente materias relacionadas con la promoción profesional, desarrollo de carrera y provisión de puestos de trabajo, entre los que se incluye al personal laboral, en el sentido de aproximar los regímenes jurídicos de los empleados públicos al régimen jurídico de este personal:

- Se revisará en su totalidad el sistema de provisión de puestos con objeto de permitir una movilidad y promoción más efectivas del personal y la celebración, en plazo, de las correspondientes Ofertas de Empleo. El nuevo sistema de provisión de puestos se caracterizará por los siguientes principios:
  - Las modalidades de provisión de puestos, serán las más adecuadas para compatibilizar las necesidades de los servicios y las expectativas de promoción de los trabajadores.
  - En el primer semestre de cada año se celebrarán concursos abiertos y permanentes a los que podrá concurrir todo el personal del Convenio y serán gestionados por los Departamentos u Organismos. El baremo de méritos se recogerá en el texto del Convenio garantizando con ello la uniformidad para todo su ámbito, salvaguardando, asimismo las especificidades que sean necesarias.
  - En el segundo semestre del año se realizará una única convocatoria que incluirá simultáneamente plazas destinadas a su provisión por el procedimiento de la promoción interna y plazas para el acceso libre. La convocatoria y resolución de la misma corresponderá a la Dirección General de la Función Pública.
  - Se mantiene la modalidad de la provisión de puestos mediante la movilidad entre Administraciones Públicas, que se producirá cuando exista cláusula de reciprocidad y la modalidad de la permuta. Se creará la figura de la adscripción provisional de determinados puestos de trabajo con carácter temporal y excepcional hasta su cobertura definitiva por los procesos previstos en el II Convenio.
- Se simplificarán las áreas funcionales para hacer posible una mayor movilidad en el ámbito del Convenio y la promoción horizontal entre áreas propias de personal laboral.
- Se establecerán en el Convenio mecanismos de descentralización de la gestión para permitir una mayor flexibilidad y eficacia en la solución de problemas de ámbito departamental.
- Se incluirán en el texto las medidas recientemente acordadas sobre conciliación de la vida laboral y familiar y contra la violencia de género.

6. VIGENCIA DEL II CONVENIO ÚNICO.

Las partes declaran su voluntad de que el II Convenio Único alcance una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008. El texto articulado regulará los términos en los que se deba producir la prórroga o la denuncia del Convenio.

7. NATURALEZA DEL PREACUERDO.

Las medidas pactadas en el presente Acuerdo, formarán parte del futuro Convenio Colectivo mediante su desarrollo en el texto articulado y en los Anexos o tablas que corresponda.

La eficacia del presente preacuerdo queda condicionada a la firma del texto del Convenio Colectivo y a los informes preceptivos que deben emitir los órganos competentes en esta materia.

El presente preacuerdo implica el cierre económico del II Convenio Único para todos los años de su vigencia. El complemento por antigüedad se incrementará en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año de vigencia del Convenio.

Las partes manifiestan su voluntad de continuar con el proceso de negociación a lo que este preacuerdo contribuye decisivamente al haber alcanzado un pacto en cuestiones esenciales, siendo, en consecuencia, la negociación pendiente un desarrollo del mismo.

Madrid, 28 de febrero de 2006.

El Ministro de Administraciones Públicas

Jordi Sevilla Segura

Por las Organizaciones Sindicales

CCOO	UGT	CSI-CSIF
Miguel V. Segarra Ortiz	**María Yolanda Palomo Castillo**	**Domingo Fernández Veiguela**

CIG	ELA
José Antonio Fernández Bouzas	**Jesús Luis Eraña Ibáñez**



ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO POR EL QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS RETRIBUTIVAS Y PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA LOS AÑOS 2007/2009

La Administración y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de la Administración General de Estado ACUERDAN las siguientes medidas en desarrollo del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas sobre medidas retributivas y de oferta de empleo público para los años 2007/2009 de fecha 25 de septiembre:

1. INCORPORACIÓN DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO A LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS

El Acuerdo de la Mesa General de las Administraciones Públicas establece en su apartado 2 el compromiso de alcanzar en un periodo de tres años el objetivo de incluir en las pagas extraordinarias el 100% del complemento específico, destinando a esta medida un porcentaje de masa de 3%, que se repartirá anualmente en un porcentaje del 1% anual durante los años 2007-2009, de forma que el objetivo se consiga en la paga extraordinaria correspondiente a diciembre de 2009.

La aplicación de esta medida en la Administración General del Estado para los años 2007/2009 se realizará mediante un sistema de módulos por tramos de específico en las cuantías, en valores 2006, que han sido acordadas en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas de 25 de septiembre de 2006, en su apartado 4.

La aplicación del incremento total acordado se hará por terceras partes en cada uno de los tres años de vigencia del acuerdo.

Estos valores se actualizarán cada año de vigencia del Acuerdo, en el incremento general que se determine en la correspondiente Ley de Presupuestos.

En concreto, con el incremento del 2% que recoge el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007, los incrementos que se aplicarán en dicho año serán los siguientes:

Incremento	Año 2007
Tramo 1	629,35
Tramo 2	503,48
Tramo 3	402,79
Tramo 4	322,23
Tramo 5	290,01
Tramo 6	261,01
Tramo 7	234,91
Tramo 8	211,42
Tramo 9	190,28

Los complementos específicos resultantes de esta medida en cada año, se percibirán de la siguiente forma:

Año 2007: Doce pagas mensuales iguales y dos adicionales, en los meses de junio y diciembre, cada una por importe de un tercio de una paga mensual.

Año 2008: Doce pagas mensuales iguales y dos adicionales, en los meses de junio y diciembre, cada una por importe de dos tercios de una paga mensual.

Año 2009: Doce pagas mensuales iguales y dos adicionales, en los meses de junio y diciembre, cada una por importe de una paga mensual.

Si de la distribución propuesta resultasen remanentes del porcentaje de la masa del 3% destinado a esta medida, su aplicación se negociará en el seno de la Mesa General de negociación de la Administración General del Estado por los firmantes del presente Acuerdo.

2. FONDOS ADICIONALES PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

En lo que se refiere a fondos para el próximo ejercicio 2007, se acuerda destinar el 0´5% de la masa salarial como aportación establecida al Plan de Pensiones regulado en la Ley de Presupuestos y el 0,3% a la adopción de medidas destinadas a la mejora de resultados e incremento de la eficacia en la prestación de los servicios públicos, así como a medidas de mejora de las condiciones de trabajo y de profesionalización de los empleados públicos, cuya cuantía será objeto de distribución posterior, lo que supone el 0,8% de la masa salarial.

Con objeto de poder establecer medidas retributivas a medio plazo que redunden en una mejora de la calidad de los servicios públicos y de las condiciones de trabajo y profesionalización de los empleados públicos, en el plazo de un mes, desde la firma del presente Acuerdo, se negociará con los firmantes del mismo, el porcentaje correspondiente a los fondos adicionales 2008-2009.

3. MEDIDAS DESTINADAS A LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD Y AL FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA.

Con carácter previo a la negociación de la Oferta de Empleo Público, se negociarán medidas destinadas a continuar con los procesos iniciados en anteriores ofertas relativos a la reducción de la temporalidad y al fomento de la promoción interna.

Madrid, 25 de septiembre de 2006.

La Secretaria General para la Administración Pública
Consuelo Sánchez Naranjo

Por las Organizaciones Sindicales

CC.OO.	UGT	CSI-CSIF
Pablo Caballero Ramírez	**Mª Yolanda Palomo del Castillo**	**Beatriz Serrano Bláquez**



Un compromiso con lo público

ejerce tus derechos



- Por unos servicios públicos profesionales y de calidad
- Por un empleo público estable y suficiente
- Por la cláusula de revisión salarial
- Por la recuperación y garantía salarial
- Por la conciliación de la vida personal y laboral
- Por el derecho a la negociación colectiva y el cumplimiento de los acuerdos

CC.OO. *federación de servicios y administraciones públicas*

tú ganas