



Convenio Colectivo Personal Laboral de La Administración General del Estado

ÁREA	Empresa	ÁMBITO FUNCIONAL	Empresas
CÓDIGO	90012022011999	ACTUALIZACIÓN	2022/03/17
VIGENCIA	2019/01/01 — 2021/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 65 MODIFICACIÓN		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-personal-laboral-de-la-administracion-general-del-estado-de-empresa/		

Resumen

Convenio Colectivo Personal Laboral de La Administración General del Estado. Última actualización a: 17-03-2022 Vigencia de: 01-01-2019 31-12-2021 . Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOE 65 del tipo: MODIFICACIÓN.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 118 - Viernes 17 de mayo de 2019)

Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Visto el texto del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, de una parte por los designados por la Administración del Estado, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSIF y CIG, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Política Territorial y Función Pública y de Hacienda (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y de conformidad con lo



dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 13 de mayo de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

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

TÍTULO I **Ámbito de aplicación y vigencia**

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio colectivo será de aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos.
2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, se incluye asimismo en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo al personal laboral que preste servicios en:
 - a) La Administración de Justicia no transferida.
 - b) 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.
 - c) El Consejo de Seguridad Nuclear.
 - d) La Agencia Española de Protección de Datos.
 - e) El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.
 - f) Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
3. La inclusión en el ámbito de aplicación de nuevo personal que se produzca con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio exigirá que la mayoría del colectivo afectado manifieste su conformidad a la



integración, individualmente o a través de los representantes legítimos en su ámbito. La propuesta se tratará en la Subcomisión Paritaria correspondiente y se elevará a la Comisión Paritaria para su aprobación, previo informe favorable de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, así como de la Dirección General de la Función Pública.

Artículo 2. Personal excluido.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal laboral que presta servicios en el exterior.
- b) El personal incluido en el ámbito de aplicación de otros Convenios colectivos de la Administración General del Estado.
- c) El personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- d) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- e) Los y las profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
- f) El personal cuya relación se haya formalizado o se formalice expresamente fuera de Convenio. Estas contrataciones se realizarán de forma excepcional, e informando a la Comisión Paritaria, en aquellos ámbitos en los que exista personal laboral del ámbito del Convenio que realice idénticas funciones.
- g) El personal laboral que preste sus servicios en las entidades del sector público no citadas expresamente en el artículo 1.
- h) El profesorado de religión contemplado en el Convenio entre la Santa Sede y el Estado Español, la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, la Federación de Comunidades Israelitas de España, la Comisión Islámica de España y, en su caso, a las que en un futuro puedan suscribirse con otras confesiones religiosas.

Artículo 3. Vigencia y denuncia del convenio.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con las excepciones que en el mismo se establezcan.

Sus efectos económicos regirán desde el día 1 de enero de 2019 sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este Convenio.

2. La vigencia del COnvenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la correspondiente Comisión

Negociadora.

3. De no efectuarse denuncia expresa, el Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales. Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se mantendrá la vigencia de la totalidad de su contenido.

Artículo 4. Compensación y sustitución.

1. El presente Convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.
2. Si todo el articulado fuese anulado por la jurisdicción social las partes procederán a negociar un nuevo convenio colectivo. Hasta la vigencia del nuevo convenio colectivo se aplicará el anterior. Cuando la anulación fuese parcial se negociará la parte anulada manteniéndose vigente el resto del Convenio colectivo.
3. Las condiciones de toda índole pactadas en el presente Convenio colectivo compensan y sustituyen a todas las existentes en el III Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.
4. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente Convenio, el resto de las condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

TÍTULO II.- Promoción de la igualdad de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Artículo 5. Principio de igualdad.

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

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

1. La conciliación de la vida familiar, personal y laboral constituye un principio básico de la política de recursos humanos de la Administración General del Estado, como herramienta preferente, primero, para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, de modo que fomente la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, evitando toda discriminación basada en su ejercicio; segundo, para incrementar la motivación del personal; y tercero, para lograr un óptimo clima laboral, permitiendo la configuración de entornos avanzados para la mejor prestación de los servicios públicos acordes a la realidad social actual.

2. En este sentido, la promoción del principio de conciliación de la vida familiar, personal y laboral subyace de forma transversal en el conjunto del presente convenio y se concreta, en particular, en las medidas de flexibilización y mejora en las condiciones de trabajo que facilitan el desempeño de las funciones profesionales junto con los específicos deberes u obligaciones personales y familiares, en las siguientes materias:

- a) Jornada y permisos.
- b) Provisión y movilidad.
- c) Formación y perfeccionamiento profesional.

TÍTULO III.- Clasificación profesional

Artículo 7. Sistema de clasificación.

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades y se establece en relación con el Sistema Educativo y con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación necesarios para ejercer las funciones propias de los distintos niveles de la prestación del servicio público, ordenar igualmente la movilidad del personal laboral y favorecer su promoción.

2. A los efectos de esta clasificación profesional, el contenido de la prestación laboral es el conjunto de tareas, funciones y actividades propias de un puesto y que constituyen las obligaciones concretas con las que debe cumplir el trabajador o trabajadora que lo desempeña.

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

4. Las familias profesionales agrupan el conjunto de titulaciones, cualificaciones, profesiones, oficios y ocupaciones atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional.

5. La especialidad determina el contenido concreto de la prestación laboral y establece el perfil profesional de cada puesto, agrupando los contenidos, las competencias profesionales y las especificaciones técnicas que



responden a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción.

6. La clasificación profesional del personal laboral del ámbito de aplicación del presente Convenio solo podrá modificarse a través de los procedimientos previstos en el mismo.

Artículo 8. Grupos profesionales.

1. Se establecen los siguientes grupos profesionales de acuerdo con la titulación exigida para el ingreso en los mismos:

- a) Grupo profesional M3: Título clasificado en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- b) Grupo profesional M2: Título clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- c) Grupo profesional M1: Título clasificado en el Nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- d) Grupo profesional E2: Título de Bachiller o Técnico o equivalentes.
- e) Grupo profesional E1: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Título Profesional Básico o equivalentes.
- f) Grupo profesional E0: Sin titulación prevista en el sistema educativo.

2. Se entenderá por titulaciones equivalentes las acordadas por la autoridad competente en materia de Educación.

3. Cuando el contenido de la prestación laboral de un puesto sea altamente cualificado y se requiera el título de Doctor para el desempeño del mismo, figurará así en la correspondiente convocatoria y será en ese momento cuando se adecúen las características retributivas del puesto previa aprobación por la Comisión Paritaria.

4. Esta clasificación no será de aplicación al personal relacionado en los anexos II y IV, que se regirán por sus previsiones específicas fijadas en los propios Anexos.

Artículo 9. Familias profesionales.

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

Artículo 10. Especialidades.

1. Todos los puestos de trabajo tendrán asignada una especialidad. A los efectos de movilidad mediante concurso abierto y permanente, la especialidad reconocida al trabajador tras el encuadramiento previsto en el



presente Convenio, se entenderá acreditada de cara a la cobertura de aquellos puestos de trabajo que tengan asignada dicha especialidad, salvo que para el desempeño de esos puestos sea exigible titulación o formación habilitante.

2. Para los Grupos M3 y M2 la especialidad determinará la titulación o titulaciones universitarias exigidas para el ingreso.

3. Para el Grupo M1:

a) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una titulación específica de Formación Profesional de Grado Superior, la especialidad determinará la titulación o titulaciones exigidas para el ingreso.

b) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una cualificación profesional del Nivel 3 del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales no incluida en ningún título de Formación Profesional de Grado Superior, la especialidad determinará dicha cualificación profesional.

4. Para el grupo E2:

a) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una titulación específica de Formación Profesional de Grado Medio, la especialidad determinará la titulación o titulaciones exigidas para el ingreso.

b) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una cualificación profesional del Nivel 2 del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales no incluida en ningún título de Formación Profesional de Grado Medio, la especialidad determinará dicha cualificación profesional.

c) Para el resto de puestos del grupo E2, la creación de la especialidad se llevará a cabo por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, previa aprobación por la Comisión Paritaria.

5. Para el grupo E1:

a) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una titulación específica de Formación Profesional de Grado Básico, la especialidad determinará la titulación o titulaciones exigidas para el ingreso.

b) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una cualificación profesional del Nivel 1 del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales no incluida en ningún título de Formación Profesional de Grado Básico, la especialidad determinará dicha cualificación profesional.

c) Para el resto de puestos del grupo E1, la creación de la especialidad se llevará a cabo por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, previa aprobación por la Comisión Paritaria.

6. Para el Grupo E0:

a) En aquellos puestos de trabajo en los que la especialidad coincida con una o más unidades de competencia que formen parte de cualificaciones profesionales de Nivel 1, la especialidad determinará dicha unidad de competencia.

b) Para el resto de puestos del grupo E0, la creación de la especialidad se llevará a cabo por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, previa aprobación por la Comisión Paritaria.

7. En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral no se corresponda con ninguna titulación oficial pero éste requiera de una formación específica, hasta que se implemente o desarrolle dicha titulación y, en su caso, con carácter transitorio durante los cinco años inmediatamente siguientes al de la implantación efectiva de dicha titulación, la Comisión Paritaria, a propuesta del Departamento u Organismo del que dependan dichos puestos, podrá determinar la titulación del mismo nivel que, por su afinidad o similitud, se habrá de exigir para su desempeño.

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

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

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

TÍTULO IV.- Órganos de seguimiento y aplicación del Convenio

Artículo 12. Comisión Negociadora y Comisión Paritaria.

1. Se establecen en el presente convenio colectivo una Comisión Negociadora y una Comisión Paritaria.

2. La Comisión Negociadora es el órgano encargado de la negociación en el marco del Convenio único, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 13. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

1. La Comisión Negociadora estará compuesta por treinta miembros con voz y voto, que ostentarán la condición de personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. De ellos, quince representarán a la Administración y quince al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. La representación del personal laboral se designará por las organizaciones sindicales



según lo establecido en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cada Organización Sindical integrante de la Comisión Negociadora podrá designar asesores o asesoras, con voz pero sin voto, hasta un número equivalente al 80% de su representatividad. Asimismo, la Administración podrá designar un número de personas asesoras equivalente al total de las designadas por las Organizaciones Sindicales.

Artículo 14. Constitución y composición de la Comisión Paritaria.

1. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación de este Convenio se constituirá la Comisión Paritaria.

2. Esta Comisión estará compuesta por quince personas en representación de cada una de las partes. Quienes representen a la parte social tendrán la condición de personal al servicio de la Administración General del Estado, y se designarán por las organizaciones sindicales firmantes en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral en el ámbito del Convenio, garantizándose a las mismas, en todo caso, una persona representante.

3. Cada Organización Sindical integrante de la Comisión Paritaria podrá designar asesores o asesoras, con voz pero sin voto, hasta un número equivalente al 80% de su representatividad. Asimismo, la Administración podrá designar un número de personas asesoras equivalente al total de las designadas por las Organizaciones Sindicales.

Artículo 15. Funciones de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar la totalidad del articulado, disposiciones y anexos del convenio, vigilar y exigir su cumplimiento.
- b) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio colectivo.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Administración, los sindicatos firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.
- d) Intervenir en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- e) Crear los grupos de trabajo que se consideren necesarios, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación, así como crear Subcomisiones Paritarias con el contenido del artículo 19.
- f) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- g) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.



- h) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, y estabilización del empleo de carácter estructural y permanente.
- i) Aprobar la creación o modificación de especialidades según lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio.
- j) 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.
- k) Emitir informe sobre las propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puestos de trabajo que signifiquen incremento del gasto, así como recibir información trimestral de los cambios propuestos por las respectivas Subcomisiones Paritarias cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto.
- l) Recibir propuesta de convocatoria anual de promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo de los distintos grupos profesionales, según los criterios fijados en el proyecto de Real Decreto de Oferta de Empleo Público anual.
- m) Recibir información sobre los puestos de trabajo previstos para convocatoria libre, de acuerdo con los criterios que anualmente se fijen para la elaboración de la Oferta de Empleo Público.
- n) Negociar la asignación o supresión de los complementos singulares de puesto a los puestos de trabajo ocupados, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
- o) Determinar la cuantía y el modo de retribución de compensación de la prestación excepcional de servicios públicos durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, así como la prestación excepcional de los servicios públicos en días de domingo o festivos.
- p) Negociar la asignación o supresión de los complementos de los puestos ocupados por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
- q) Crear nuevos complementos de productividad o incentivos de producción, o aprobar cualquier modificación sobre el régimen y características de estos, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
- r) Aprobar la adecuación de las características retributivas de los puestos para los que se requiera el título de Doctor, según lo dispuesto en el artículo 8.3 del Convenio.
- s) Recibir información de las contrataciones formalizadas fuera de Convenio en aquellos casos en los que exista personal laboral del ámbito del Convenio que realice idénticas funciones.
- t) Recibir información semestral de los reingresos al servicio activo realizados según lo dispuesto en el artículo 96.4 del Convenio.
- u) Los expedientes que hayan de resolver tanto la Comisión Paritaria como la Subcomisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de tres meses. Una vez transcurrido dicho plazo sin resolución, se entenderán desestimados y el trabajador podrá acudir a la vía judicial para que el juez resuelva sobre el asunto.
- v) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Artículo 16. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria funcionará en Pleno y en Comisión Permanente y en el plazo de dos meses desde su constitución elaborará su propio Reglamento de funcionamiento, que se incorporará al Convenio y permanecerá en vigor hasta que sea sustituido por uno nuevo.

El indicado Reglamento tendrá, como mínimo, el siguiente contenido: Finalidad, composición, sede, reconocimiento y aceptación, funcionamiento, régimen de sus sesiones ordinarias y extraordinarias, fijación del orden del día, formas de validación de los acuerdos y plazos para su adopción, mecanismos para solventar las discrepancias que surjan en su seno, relación de medios técnicos y materiales a utilizar por la representación sindical y facultades de esta.

2. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al mes, y con carácter extraordinario, cuando lo soliciten al menos siete de las personas que componen la parte social o de la Administración. Las reuniones podrán realizarse por medios electrónicos cuando se acuerde por las partes en atención a las circunstancias extraordinarias que revistan los temas a tratar.

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

4. Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones.

Artículo 17. Régimen de los acuerdos adoptados.

1. Los acuerdos de las Comisiones deberán adoptarse por más del 50% de cada una de las dos representaciones, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes. Tendrán el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda.

2. Los acuerdos de la Comisión Negociadora serán objeto de inscripción en el Registro Central de Convenios y se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariedad y objetividad.

4. A los acuerdos y a la relación de temas tratados respecto de los cuales no se haya alcanzado acuerdo se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo, a través de la intranet de los distintos Ministerios y organismos, y en la página web del órgano competente en materia de Función Pública.

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



Artículo 18. Grupos de trabajo de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria podrá crear, para estudiar aspectos concretos del Convenio, los grupos de trabajo que estime necesarios, con la composición y funciones que acuerde. Estos grupos se disolverán una vez elevadas a la Comisión Paritaria las propuestas correspondientes.

2. Se crean con carácter permanente, y con la composición y las funciones que se establecen los siguientes Grupos de trabajo de la Comisión Paritaria:

a) Grupo de Trabajo de Interpretación del Convenio Único al que, con independencia de las funciones que le atribuya la Comisión Paritaria o el presente convenio, le corresponderá estudiar toda discrepancia de interpretación o matiz que surja de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Grupo de Trabajo de Traslados, que en el ámbito de la movilidad a través del concurso abierto y permanente tendrá las siguientes funciones:

i. Negociar las bases de la convocatoria del concurso abierto y permanente.

ii. Recibir información sobre los puestos de trabajo a cubrir y sobre la participación de los trabajadores y trabajadoras.

iii. Resolver las alegaciones que se formulen contra la adjudicación provisional de puestos de trabajo en el concurso abierto y permanente.

iv. Otras funciones que vendrán señaladas en la correspondiente Resolución de constitución.

Artículo 19. Subcomisiones Paritarias.

1. Dependiente de la Comisión Paritaria, y como órgano delegado de la misma, en el ámbito de cada Departamento y en el del Consejo de Seguridad Nuclear, CSIC, CIEMAT, Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Administración de Justicia e Instituciones Penitenciarias, existirá una Subcomisión Paritaria, encargada de la vigilancia, estudio y aplicación del mismo en el respectivo ámbito.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria podrán crearse otras Subcomisiones Paritarias cuando concurran circunstancias especiales que así lo aconsejen.

2. Las Subcomisiones Paritarias estarán integradas por representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio, cuyo número, por cada una de las partes, no podrá ser superior a quince.

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

3. La representación de la parte social de las Subcomisiones Paritarias será designada por las organizaciones sindicales firmantes en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral en el ámbito del Convenio, garantizándose a los mismos, en todo caso, una persona representante.

4. Si se produjeran reestructuraciones Departamentales, cambios de dependencia orgánica o desaparición o



creación de Ministerios u Organismos, las Subcomisiones Paritarias existentes seguirá realizando todas las funciones con respecto a los organismos afectados hasta la creación de las nuevas Subcomisiones.

5. En el plazo de dos meses desde su constitución, la Subcomisión Paritaria elaborará un reglamento de funcionamiento que deberá contener al menos sus criterios básicos de actuación. Si en el plazo de dos meses el Reglamento no se hubiese aprobado, le resultará de aplicación hasta la aprobación del mismo el Reglamento de la Comisión Paritaria.

6. Las Subcomisiones Paritarias tendrán en su ámbito las funciones que les delegue la Comisión Paritaria, y específicamente las siguientes:

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

b) En materia de calendario laboral y jornada:

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

- Recibir información trimestralmente sobre la realización de las horas extraordinarias.

c) En materia de ordenación de recursos humanos y movilidad:

- Negociar los planes para la adecuación de los recursos humanos regulados en el artículo 26 del presente Convenio.

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

- Recibir información sobre las vacantes que serán incluidas en el concurso abierto y permanente y los criterios para su determinación.

d) En materia de ropa de trabajo y uniformidad: La determinación concreta de la ropa de trabajo y/o uniformidad se negociará en el seno de las Subcomisiones Paritarias.

La Administración facilitará al personal laboral, cuando fuere necesario, la ropa de trabajo y/o la uniformidad. Dicho personal estará obligado a utilizarla.

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

f) Los expedientes que hayan de resolver tanto la Comisión Paritaria como la Subcomisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de tres meses. Una vez transcurrido dicho plazo sin resolución, se entenderán desestimados y el trabajador podrá acudir a la vía judicial para que el Juez resuelva sobre el asunto.

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

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

La representación de la parte social de la Comisión Paritaria y de sus Subcomisiones Paritarias tendrán los derechos y garantías que se reconocen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo de la



Mesa General de Negociación de 29 de octubre de 2012 y subsiguientes modificaciones para las organizaciones firmantes del mismo, con las siguientes peculiaridades:

- a) La representación de la parte social en la Comisión Paritaria dispondrá de una credencial en la que expresamente se le reconocerá el derecho de acceso a todos los centros de trabajo afectados por el Convenio, con las condiciones establecidas por la normativa vigente.
- b) Tendrán derecho desde su designación a la dispensa total de asistencia al trabajo sin merma de sus derechos económicos y condiciones de trabajo. A estos efectos, tendrán derecho al mantenimiento de los complementos de puesto de trabajo que tengan carácter variable en el valor medio de las cuantías percibidas en los doce meses anteriores a la designación, con la correspondiente actualización, así como, cuando se establezcan nuevos sistemas de retribución variable, al valor medio del importe percibido por el resto del personal de igual grupo profesional, familia profesional y/o especialidad del centro o unidad donde estuvieran destinados con anterioridad a su designación.
- c) La representación de la parte social de las Subcomisiones Paritarias tendrá derecho al crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con el número de dotaciones de personal laboral incluido en las relaciones de puestos de trabajo adscritas a la correspondiente Subcomisión. El número de horas mensuales retribuidas que le corresponden a cada Subcomisión Paritaria se determinará de conformidad con el Acuerdo de asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación vigente para los firmantes del mismo.
- d) La representación de la parte social de las Subcomisiones Paritarias que tenga dispensa total de asistencia al trabajo tendrá derecho al mantenimiento de los complementos de puesto de trabajo que tengan carácter variable en el valor medio de las cuantías percibidas en los doce meses anteriores a la designación, con la correspondiente actualización, así como, cuando se establezcan nuevos sistemas de retribución variable, al valor medio del importe percibido por el resto de personal laboral de igual grupo profesional, familia y/o especialidad del centro o unidad donde estuvieran destinados con anterioridad a su designación.
- e) El crédito de horas que, de acuerdo con lo previsto anteriormente, se reconoce a las personas que forman parte de las Subcomisiones Paritarias podrá ser acumulado globalmente por las organizaciones sindicales en uno o varios de sus componentes. En el indicado crédito horario no se computará el tiempo empleado en las reuniones de las respectivas Comisiones, Subcomisiones y en actuaciones llevadas a cabo por iniciativa de la Administración.

Artículo 21. Solución de conflictos colectivos.

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá el examen previo del mismo en la Comisión Paritaria en el plazo máximo de dos meses

desde su interposición. Si transcurrido este plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, la parte demandante tendrá abierta la vía judicial o podrá someterse a lo previsto en el apartado segundo de este artículo. Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

2. En el caso de que la Comisión Paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a una o varias personas mediadoras, que formularán los correspondientes dictámenes.

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

Las propuestas de la persona mediadora y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

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

TÍTULO V.- Organización del trabajo

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

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocida a la representación de la parte social. Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el marco 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 del personal laboral.
- d) La profesionalización y promoción del personal laboral.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Artículo 23. Relaciones de puestos de trabajo.

1. Definición y estructura. Las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a los distintos centros



directivos contemplarán la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades y complementos de puesto, así como las características específicas del mismo, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño, según el modelo aprobado al efecto.

2. Procedimiento de elaboración y modificación. Las propuestas de relaciones de puestos de trabajo y de las modificaciones a las mismas serán elaboradas por los órganos competentes que las presentarán a la correspondiente Subcomisión Paritaria para que en el plazo de diez días hábiles formule las observaciones que estime pertinentes. Transcurrido el plazo anterior, se remitirá a la Comisión Paritaria para su informe, según lo establecido en el artículo 15 del presente convenio.

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

3. Publicidad. Antes del 31 de mayo de cada año, la Administración remitirá a quienes forman parte de la Comisión Paritaria 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, pondrá a disposición del personal las relaciones de puestos de trabajo de su ámbito y el listado de ocupación de los puestos que figuran en la misma, de conformidad con los criterios establecidos por la normativa vigente en materia de protección de datos. Previamente a la citada puesta a disposición, los Departamentos u Organismos harán entrega de la misma información a la correspondiente Subcomisión Paritaria. Los listados de ocupación contendrán la relación individualizada de la totalidad de los puestos de trabajo de su respectivo ámbito con expresión del código de puesto de trabajo de la RPT, apellidos y nombre del titular del puesto y centro directivo al que esté adscrito el puesto.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar ante la persona responsable de la gestión de recursos humanos la subsanación de los errores que puedan existir respecto de los datos contenidos en las relaciones de puestos de trabajo. Los errores existentes serán objeto de corrección por los procedimientos administrativos establecidos.

Artículo 24. Certificados de servicios y documento de identificación.

1. Los órganos de la Administración, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al personal laboral, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado y datos que consten en la relación de puestos de trabajo, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia que venga exigida por una convocatoria pública.

2. Asimismo, por el departamento u organismo de destino se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación. Dicho documento será renovado en los casos de cambio de destino.



Artículo 25. Reestructuraciones administrativas.

Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Acuerdo para el personal laboral del Ministerio de Defensa en caso de reestructuración de centros y establecimientos.

Artículo 26. 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 Comisión Paritaria o Subcomisión Paritaria correspondiente, dependiendo del ámbito territorial al que afecte, 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 títulos VI y VII del presente Convenio:

- a) Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Procedimientos de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el título VII.
- d) Cursos de formación y capacitación.
- e) Concursos de traslados extraordinarios según lo dispuesto en el artículo 37.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Incorporación de recursos humanos adicionales, que habrán de integrarse, en su caso, en las ofertas de empleo público.
- i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes.

TÍTULO VI.- Ingreso y promoción interna

Artículo 27. 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:

1) Grupo profesional M3: Título clasificado en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.

2) Grupo profesional M2: Título clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.

3) Grupo profesional M1: Título clasificado en el Nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.

4) Grupo profesional E2: Título de Bachiller o Técnico o equivalentes.

5) Grupo profesional E1: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Título Profesional Básico o equivalentes.

6) Grupo profesional E0: Sin titulación prevista en el sistema educativo.

7) En su caso el acceso a puestos con el requisito de titulación de doctorado conforme a lo previsto en el artículo 8.3.

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:

a) Concurso abierto y permanente.

b) Promoción profesional.

c) Ingreso libre.

Con anterioridad a la inclusión de un puesto de trabajo en una convocatoria de ingreso libre deberá haberse ofertado previamente el mismo en una convocatoria del concurso abierto y permanente o a través del procedimiento de promoción interna.

3. Los procedimientos de provisión previstos en este artículo serán interdepartamentales y tenderán a armonizar las expectativas de promoción del personal con las necesidades organizativas de la Administración.

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

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

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

i. En el mes de ingreso en el primer destino, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución.

ii. En el mes de iniciación de licencia sin derecho a retribución.

iii. En el mes en que se cese en el servicio activo.

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

Artículo 28. Convocatorias de ingreso por turno libre y promoción interna.

1. La Administración efectuará las convocatorias que correspondan, que incluirán plazas destinadas a su provisión por el procedimiento de promoción interna e ingreso libre. La convocatoria y resolución de las mismas corresponderá al órgano competente, pudiendo encomendarse la gestión a los distintos Departamentos Ministeriales u organismos dependientes.

Las convocatorias de ingreso libre y de promoción incluirán el número de plazas autorizadas en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público de cada año.

2. En los procesos de promoción podrá participar todo el personal laboral fijo, del grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que haya prestado dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumpla los requisitos de titulación y cualificación exigidos.

Asimismo, se podrá participar para acceder al grupo inmediatamente superior y de la misma familia profesional cuando se trate de personal con dos años de permanencia en puestos que se encuadren en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional, sin tener la titulación exigida para el grupo al que acceden, pero teniendo, al menos, una cualificación profesional completa del título correspondiente a la especialidad a la que se pretende acceder, y siempre que se cuente con la titulación exigida en el grupo profesional desde el que se promociona.

De este proceso señalado en el párrafo anterior, se exceptúan los procesos que afecten a puestos de trabajo de los grupos profesionales M3 y M2 o cuando pertenezcan a áreas de actividad en las que esas previsiones no resulten adecuadas o cuando se trate de funciones cuyo ejercicio requiera estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

En los procesos de promoción interna a puestos de trabajo encuadrados en el grupo M2, podrán participar los trabajadores del grupo profesional E2 con dos años de servicios en puestos de dicho grupo que no se encuadren en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional, siempre que cuente con la titulación exigida para el ingreso en el grupo M2.

La Comisión Paritaria podrá autorizar, de forma excepcional y para puestos con especialidad coincidente con títulos de Formación Profesional para los que no exista la titulación adecuada en el nivel superior, la promoción interna desde el grupo profesional inmediatamente inferior dentro de la misma familia profesional.

También se permitirá la participación en los procesos de promoción interna del grupo E0 al E1 para el personal laboral fijo que, no teniendo la titulación requerida, haya cumplido más de diez años de antigüedad en el puesto, salvo en los puestos en los que el requisito de la titulación sea obligatorio por ser ésta habilitante para



el desempeño de la correspondiente prestación laboral.

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

Artículo 29. Sistemas selectivos.

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

- a) En el concurso se valorarán los méritos profesionales, los méritos académicos y, atendiendo a la naturaleza del proceso selectivo, la antigüedad reconocida en el ámbito del Convenio único.
- b) La oposición incorporará en todo caso una prueba práctica, sea escrita o de cualquier otro tipo, que permita valorar las capacidades de quienes concurren para desempeñar las funciones del puesto objeto de provisión.
- c) El concurso-oposición se utilizará en aquellos procesos selectivos en los que se considere que la experiencia laboral es un elemento sustancial para establecer la idoneidad y capacidad de las personas candidatas en relación con el futuro desempeño. En caso de utilizarse el concurso-oposición habrá que superar la oposición para acceder a la fase de concurso.

Artículo 30. Convocatoria.

Los procesos de cobertura de vacantes por ingreso libre y promoción interna se harán mediante convocatoria pública siguiendo, si los hubiere, los criterios generales fijados por la Comisión Paritaria. En la convocatoria habrán de constar los siguientes datos:

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

Artículo 31. Órganos de selección.

1. Cada órgano de selección estará compuesto, como mínimo, por cuatro representantes de la Administración, uno de los cuales ostentará la presidencia y otro la secretaría y por tres de los trabajadores y trabajadoras, respetando la autonomía de las partes y teniendo en cuenta a efectos de la designación del personal el ámbito territorial de la convocatoria.

Si la convocatoria para la que se constituye el Órgano de selección afecta a todo el ámbito del Convenio o a dos o más Departamentos, la representación del personal laboral será designada por la Administración a propuesta



de las Organizaciones sindicales presentes en la Comisión Paritaria, mientras que si afectara sólo al ámbito de una Subcomisión Paritaria total o parcialmente, se designará por la Administración a propuesta de los sindicatos presentes en la Subcomisión. Estos miembros actuarán a título individual en el órgano de selección.

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

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

3. Todas las personas que forman parte del órgano de selección deberán pertenecer a un grupo profesional igual o superior al del puesto de trabajo convocado.

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

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

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

Artículo 32. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso por turno libre estará sometido a un período de prueba, que se pactará por escrito en el contrato de trabajo, cuya duración será de tres meses para los grupos profesionales M3 y M2 y de un mes para los demás trabajadores o trabajadoras, excepto para el personal sin titulación, para el que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador o trabajadora este período a todos los efectos. La adquisición de la condición de personal laboral fijo del ámbito del presente Convenio quedará supeditada a la superación del citado periodo de prueba.

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

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona haya ya desempeñado las mismas



funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

5. Durante el periodo de prueba el trabajador o trabajadora no tendrá derecho a ser declarado en las situaciones previstas en el título XIV del presente Convenio, salvo aquellas para las que no se exija reunir la condición de personal laboral fijo. En estos supuestos, deberá realizar y superar el periodo de prueba una vez se incorpore al puesto reservado como consecuencia de la declaración de la correspondiente situación.

Artículo 33. Selección de personal temporal.

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

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

Así, se recurrirá a los Servicios Públicos de Empleo para las contrataciones previsibles por su carácter estacional y siempre que las características de las tareas a desempeñar así lo aconsejen. Corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo, a través de su responsable provincial, la preselección de personas candidatas de entre aquellas demandantes de empleo registradas en la provincia, o en ámbito superior siempre que sea conveniente, de acuerdo con los perfiles definidos por el órgano convocante, entre los que se incluirán los requisitos de titulación y/o conocimientos definidos en el Capítulo relativo a la clasificación. La preselección deberá ajustarse a los requisitos de la solicitud e incorporar cinco candidatos por puesto. Si hubiera más demandantes de empleo que cumplieran los requisitos, los Servicios Públicos de Empleo seleccionarán atendiendo al criterio de antigüedad en la demanda.

Además, quienes concurren deberán reunir los siguientes requisitos:

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

El órgano de selección realizará la selección final, que culminará con la propuesta de contratación al órgano convocante. En ningún caso el número de contratos que se formalicen podrá exceder el número de plazas convocadas.

3. Podrán también establecerse bolsas de trabajo, de estructura provincial, y aprobadas por la Dirección General de la Función Pública, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo del



ámbito del Convenio y de la misma clasificación profesional a aquella que se pretende seleccionar, bien mediante convocatoria pública al efecto. En este último supuesto, se podrán realizar convocatorias para aquellas especialidades en las que se produzca un nivel significativamente elevado de contrataciones, con informe favorable de la Dirección General de la Función Pública para garantizar la homogeneidad de las mismas.

La contratación a través de este procedimiento se realizará según el orden de prelación establecido en función de la puntuación obtenida en el proceso de selección, preferentemente dentro de la misma provincia.

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

4. Los órganos de selección para estos procesos deberán designarse para cada oferta de contratación y se constituirán, con carácter general, en el ámbito del Departamento u Organismo, sin perjuicio de los sectores con especificidad propia.

5. En los casos en que la dispersión de las plazas o la frecuencia de las contrataciones lo aconsejen, se podrá establecer un único órgano estable de selección, cuya composición se regirá por lo previsto en el artículo 31, pudiendo designar unidades periféricas de colaboración, integradas por un número impar de personas no inferior a tres, una de los cuales, se designará por la Administración a propuesta de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio Único.

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

TÍTULO VII.- Provisión de puestos de trabajo y movilidad

Artículo 34. Procedimientos de provisión y movilidad.

1. La provisión de puestos de trabajo mediante movilidad del personal laboral fijo del ámbito de este Convenio se llevará a cabo a través del procedimiento ordinario del concurso abierto y permanente.

2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo se cubrirán de forma provisional o definitiva por alguno de los restantes procedimientos contemplados en el presente Convenio, pudiendo suponer, en su caso, la movilidad forzosa del personal laboral afectado en los términos que se establezcan en el mismo.

3. También podrá producirse la movilidad en atención a determinadas circunstancias personales o familiares protegidas, o mediante otros procedimientos de movilidad voluntaria, en los términos de este Convenio.

4. Todas las formas de provisión y movilidad recogidas en el presente Convenio exigirán el cumplimiento de los requisitos que para el desempeño de puestos se establezcan en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

CAPÍTULO I.- El concurso

Artículo 35. El concurso y sus modalidades.

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

Artículo 36. Concurso abierto y permanente.

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

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

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

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

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

Para poder participar en el concurso abierto y permanente el personal laboral fijo interesado deberá haber permanecido en el último puesto obtenido con carácter definitivo un mínimo de dos años, salvo en el caso que soliciten un puesto ubicado en la misma Secretaría de Estado en la que tenga su destino definitivo o, en defecto de aquella, si solicitan un puesto ubicado en el mismo Departamento ministerial o, en su caso, organismo público. En el caso del personal laboral fijo-discontinuo el periodo mínimo de dos años exigidos para poder participar se computará desde la fecha de la formalización del contrato de dicha modalidad contractual.

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

El concurso tendrá cuatro resoluciones anuales, serán de carácter interdepartamental, en los términos que se



negocie en la Comisión Paritaria del Convenio y se gestionarán conjuntamente por la Dirección General de la Función Pública con los Departamentos Ministeriales.

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

La adjudicación de nuevas plazas tanto en el caso del personal a tiempo parcial como del personal fijo-discontinuo, así como de aquellos puestos de trabajo que conlleven un cambio de grupo y/o familia profesional y/o especialidad implicarán la novación modificativa de los contratos de trabajo.

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

a) Antigüedad: Se valorará cada mes completo de servicios reconocidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 59.1 del Convenio.

b) Méritos profesionales: Se valorarán los servicios efectivos prestados en puestos de trabajo correspondientes a la misma familia profesional y/o especialidad, reconocidos a la fecha de referencia de la certificación de dichos méritos.

Los servicios efectivos que se presten en una modalidad distinta a la de prestación continuada o aquellos que se presten en jornadas inferiores a la completa se valorarán proporcionalmente.

Cuando las personas solicitantes que concursen se encuentren dentro del mismo grupo, familia profesional y/o misma especialidad, igual a la de las plazas solicitadas, tendrán derecho a un veinte por ciento adicional sobre la puntuación total, de cara a la adjudicación de las plazas correspondientes.

c) Traslado obligatorio a un centro de trabajo en distinta localidad: El trabajador o trabajadora que se viese afectado por la movilidad descrita en el artículo 50 del presente Convenio tendrá derecho a la suma de un veinte por ciento adicional a la puntuación total que se establezca en las bases reguladoras del concurso abierto y permanente. El trabajador o trabajadora podrá solicitar la adición de dicha puntuación siempre que haya transcurrido un año desde la movilidad geográfica y únicamente para retornar a la localidad de origen, provincia o isla desde la que fue trasladado. Tendrá derecho a adicionar dicho porcentaje hasta que obtenga finalmente un puesto de trabajo por concurso. Este retorno tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora.

d) Conocimiento de las lenguas cooficiales: Se otorgará un punto adicional a quienes acrediten el conocimiento de las lenguas oficiales propias de las Comunidades Autónomas para la adjudicación de las vacantes que incluyan la citada lengua cooficial en la descripción contenida en la correspondiente Relación de puestos de trabajo.

3. Las personas interesadas realizarán una petición que sea bien de carácter genérico a una o varias localidades concretas y/o a un tipo de puesto, o bien a puestos de trabajo concretos identificados previamente, publicados por la Dirección General de la Función Pública, de conformidad con los criterios que se establezcan en la regulación del procedimiento de convocatoria del concurso abierto y permanente.

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

La persona interesada podrá desistir total o parcialmente de su solicitud en cualquier momento anterior al de propuesta de resolución provisional. La presentación de una nueva solicitud anula la anterior desde el momento en que se presente en cualquiera de las formas establecidas en la normativa sobre procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

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

5. Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza definitivamente, salvo que antes de la finalización del plazo de incorporación se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

En el supuesto de optar a un grupo profesional inferior la adjudicación de una plaza de dicho grupo dará lugar a la correspondiente novación modificativa del contrato de trabajo, por lo que las retribuciones pasarán a ser las del grupo profesional al que se accede por concurso.

La adjudicación de un puesto de trabajo perteneciente a una familia y/o especialidad distinta a aquélla desde la que el trabajador o trabajadora concursó, implicará también la novación modificativa del contrato de trabajo para adecuarla a la del puesto adjudicado.

6. Se creará un grupo de trabajo de traslados formado por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de la Comisión Paritaria.

Artículo 37. Concurso extraordinario.

1. Con carácter extraordinario, derivado de situaciones provocadas por razones organizativas o como consecuencia de la planificación global en el marco de planes para la ordenación de recursos humanos, y como una de las medidas que se podrán prever en dichos planes, se convocarán, previo acuerdo de la Comisión Paritaria de los criterios generales, concursos de traslados de carácter extraordinario limitados al personal laboral fijo de los ámbitos que se determinen o para familias profesionales y/o especialidades concretas.

2. El concurso de carácter extraordinario se regirá por lo establecido en el plan de ordenación respectivo. A quienes se vean afectados por el plan de ordenación y participen como consecuencia del mismo en este tipo de concurso no se les exigirá la permanencia mínima de dos años en el último puesto obtenido con carácter definitivo para poder participar en el concurso abierto y permanente. Sólo en el caso de obtener un puesto en el concurso abierto y permanente volverá a operar el período de permanencia mínima señalado en el artículo anterior de cara a su participación en otras convocatorias del concurso abierto y permanente.

CAPÍTULO II.- Otras formas de provisión de puestos de trabajo y de movilidad



Artículo 38. Permuta en el ámbito del Convenio único.

Con carácter excepcional, la Administración podrá autorizar la permuta que se realice voluntariamente entre dos trabajadores fijos en activo, siempre que los puestos de trabajo sean del mismo grupo, familia profesional y/o especialidad y régimen de contratación y se cumplan los requisitos señalados en los párrafos siguientes.

En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los trabajadores o trabajadores fijos que hayan sido objeto de una permuta anterior.

La permuta será objeto de revocación, con el retorno del trabajador o trabajadora afectado a su puesto de origen, cuando se produzca la jubilación de uno de los dos interesados, en los dos años siguientes a la fecha de efectos del acuerdo de permuta.

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

Los traslados por permuta tendrán carácter voluntario por lo que no darán derecho a la percepción de indemnización alguna.

Artículo 39. Permuta entre Convenios distintos.

1. Podrán autorizarse permutas entre el personal laboral fijo en activo adscrito a convenios colectivos del ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, previa determinación por la Comisión Paritaria de la correspondiente equivalencia de su clasificación profesional.
2. En el caso de que se trate de permuta entre personal laboral fijo del ámbito del Convenio Único y otro procedente de otras Administraciones Públicas, se estará a los términos que se adopten en el oportuno Acuerdo de movilidad interadministrativa, previa negociación de éste en el ámbito de la Comisión Paritaria.
3. Para la concesión de estas permutas se exigirá informe previo favorable de la unidad competente en materia de recursos humanos del Ministerio u organismo público o, en su caso, Ministerios u organismos públicos y del órgano competente de la Administración Pública respectiva de destino de las personas interesadas. Asimismo, será necesario que haya transcurrido un período de, al menos, dos años desde la obtención del anterior puesto con carácter definitivo.
4. Las permutas autorizadas podrán ser objeto de revocación cuando quienes hayan permutado no permanezcan un mínimo de dos años continuados en los puestos que hayan sido objeto de esta modalidad de cambio de puesto de trabajo. La permuta acordada tendrá carácter definitivo para el trabajador o trabajadora que sea objeto de la misma.
5. Las permutas entre Convenios darán lugar a la formalización de un nuevo contrato de trabajo con reconocimiento de la antigüedad a los efectos de trienios.
6. Los traslados derivados de una permuta, dado su carácter voluntario, no darán lugar a indemnización alguna.

Artículo 40. Movilidad por violencia de género y por violencia terrorista.

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

- a) La contratada laboral víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho al traslado a un puesto de trabajo propio de su grupo, familia profesional y/o especialidad, ya sea en la misma o en distinta localidad, sin necesidad de que se trate de una vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada solicite expresamente.
- b) Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- c) En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
- d) La acreditación, las garantías, la solicitud, la instrucción y la terminación del procedimiento con sus efectos se realizarán conforme a la normativa específica correspondiente.
- e) El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, teniendo la Administración la obligación de reservar, durante dicho periodo, el puesto de trabajo que viniera desempeñando. Terminado este período decaerá la mencionada obligación de reserva del puesto de trabajo. No obstante, durante un plazo de dieciocho meses a computar desde la fecha del traslado a otro puesto de trabajo, la trabajadora deberá optar expresamente entre el regreso a un destino de características similares al que desempeñaba con anterioridad al traslado, en el mismo Departamento u organismo y localidad, o por la continuidad en el nuevo puesto de trabajo.
- f) Las previsiones contenidas en el Convenio en relación con esta modalidad de traslado resultarán de aplicación a las situaciones de los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo bajo su patria potestad, tutela, guarda o acogimiento a menores o personas con discapacidad, que tengan la condición de víctima de violencia de género, siempre que la situación de la víctima aconseje un cambio de localidad de la residencia familiar.

2. Movilidad del personal laboral por razón de violencia terrorista:

- a) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos o las hijas de las personas heridas o fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal laboral y de víctimas del terrorismo, así como el personal laboral amenazado, en los términos de la normativa específica correspondiente, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, se reconoce el derecho al traslado de los trabajadores o las trabajadoras.
- b) Dicho traslado se producirá a otro puesto vacante de necesaria cobertura propio del mismo grupo, familia profesional y/o especialidad en la misma o distinta localidad. Aun así, en tales supuestos la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.



- c) Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- d) En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos que se desarrolle.
- e) En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la identidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
- f) El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, teniendo la Administración la obligación de reservar, durante dicho periodo, el puesto de trabajo que viniera desempeñando. Terminado este período decaerá la mencionada obligación de reserva del puesto de trabajo. No obstante, durante un plazo de dieciocho meses a computar desde la fecha del traslado a otro puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora deberá optar expresamente entre el regreso a un destino de características similares al que desempeñaba con anterioridad al traslado, en el mismo Departamento u organismo y localidad, o por la continuidad en el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 41. Movilidad funcional para la protección a la maternidad.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo o tras el parto reciente y durante la lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, la trabajadora tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Dichas medidas podrán incluir, cuando resulte necesario, el cambio de turno de trabajo o la no realización de trabajo nocturno, en su caso.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de su puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del feto, de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural, podrá producirse el cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones.
3. Los servicios médicos de la Administración y el servicio de prevención correspondiente acreditarán la existencia de los riesgos señalados en los dos apartados anteriores.
4. El cambio de puesto de trabajo o de funciones se llevará a cabo respetando, siempre que fuera posible, la clasificación profesional de la trabajadora. En caso de no existir puesto de trabajo o función correspondiente a su grupo profesional, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto del mismo o inferior grupo profesional, en la misma localidad, manteniendo las retribuciones del puesto de trabajo de origen.
5. La movilidad temporal o los cambios y adaptaciones que se produzcan tendrán efecto hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita el desempeño de su puesto de trabajo en las condiciones originales o la reincorporación al anterior puesto, en las mismas condiciones en que lo viniera ocupando con anterioridad.
6. La Administración informará a la Subcomisión o, en su caso, Subcomisiones Paritarias de estos cambios profesionales de la trabajadora previamente a que se produzcan.

Artículo 42. Movilidad para la protección de la salud del personal laboral.

1. A solicitud del trabajador o trabajadora o por decisión de la Administración, podrá llevarse a cabo la movilidad por los siguientes motivos: por declaración de una incapacidad permanente total para la profesión habitual; por disminución de su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo; o por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del propio trabajador o trabajadora. Asimismo, podrá producirse la movilidad del personal laboral con discapacidad en los términos del presente artículo.

2. En el caso de declaración de una incapacidad permanente total, la Administración procederá, a petición del interesado o interesada, y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación de la persona, siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al de ésta, y siempre que cumpla los requisitos exigidos en la correspondiente Relación de puestos de trabajo para la provisión del nuevo puesto, dando lugar con ello a una novación modificativa de su contrato.

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

Esta movilidad requerirá que el trabajador aporte, con carácter previo al inicio del expediente de movilidad, la declaración de incapacidad permanente total y la acreditación de que ha realizado comunicación formal de la solicitud de movilidad a un nuevo puesto de trabajo a la Entidad gestora que le declaró la incapacidad permanente total, en cumplimiento de la normativa correspondiente en materia de Seguridad Social.

Por otra parte, los servicios de prevención de riesgos laborales deberán determinar, a la vista del informe médico que motivó la declaración de incapacidad permanente total, que el trabajador o trabajadora resulta apto para el desempeño del puesto de trabajo que va a ser asignado a través de este procedimiento.

En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, el trabajador o trabajadora rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad.

Dicho cambio se comunicará a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Si la persona no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá su derecho a solicitarlo, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para el caso en que, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría o agravamiento.

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



salud. Estos informes deberán acreditar si el trabajador o trabajadora es apto o no para el desempeño del nuevo puesto de trabajo al que podría ser trasladado.

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

Cuando se trate de movilidad por razones de salud y posibilidades de rehabilitación será necesario también un informe previo del servicio médico designado por la Administración que acredite que el cambio de puesto de trabajo supondría una mejoría del estado de salud. En caso de rehabilitación deberá acreditarse la necesidad de asistir a un centro rehabilitador que se encuentre ubicado en una determinada localidad, siempre que no exista un centro en el que se pueda prestar la rehabilitación necesaria en un radio de cuarenta kilómetros desde la localidad de residencia del trabajador o trabajadora o de aquélla en que se encuentra su puesto de trabajo, en caso de no coincidir.

La movilidad contemplada en este apartado se producirá a un puesto de trabajo dentro de la misma familia profesional y/o especialidad, de igual o inferior grupo profesional, que se encuentre vacante, debiendo reunirse los requisitos que figuren en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

4. Por último, para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, o el porcentaje que determine en cada momento la legislación correspondiente para tener la condición de persona con discapacidad, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo vacante, del mismo grupo y familia profesional y/o especialidad en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento.

Junto a la solicitud de traslado se aportará la documentación que acredite de forma fehaciente la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, así como la inexistencia de un centro en el que se le pueda prestar la atención o tratamiento que necesita en su localidad de residencia o en aquella en la que se encuentre ubicado su puesto de trabajo o en un radio de cuarenta kilómetros de éstas.

5. Estas solicitudes de movilidad serán tramitadas y resueltas por la Administración, previo acuerdo de la Subcomisión Paritaria correspondiente y a la vista de los informes expedidos. La movilidad producida tendrá la consideración de voluntaria y no dará derecho a indemnización alguna. Cuando la movilidad se realice a un puesto de trabajo de grupo profesional inferior al que ostentase la persona afectada requerirá su previo consentimiento, produciéndose una novación modificativa del contrato de trabajo que en ningún caso dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la profesional de origen. Cuando en los supuestos de movilidad contemplados en este artículo intervengan dos Subcomisiones Paritarias, además del acuerdo de la de origen en cuanto al traslado, deberá ser informada la Subcomisión Paritaria de destino al objeto de que emita informe favorable.

6. Las circunstancias que den lugar tanto a una movilidad por cualquiera de los supuestos contemplados en este artículo, deberán haberse producido en una fecha posterior a la de formalización del contrato y efectiva

incorporación al puesto que ocupa el trabajador o trabajadora.

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

Artículo 43. Movilidad excepcional por razones de conciliación.

1. Con carácter excepcional, la Administración, a propuesta de la correspondiente Subcomisión Paritaria, podrá trasladar al trabajador o trabajadora a un puesto de trabajo vacante y de necesaria cobertura de su misma familia profesional y/o especialidad y distinta localidad cuando existan causas graves y probadas de índole familiar. Se considerará que concurren tales circunstancias en el personal laboral que acredite, mediante certificado o informe de los servicios sociales competentes de la Comunidad Autónoma correspondiente, tener a su cuidado y atención a su cónyuge, pareja de hecho o descendiente hasta el primer grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de discapacidad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2. El traslado será provisional mientras persista la necesidad del cuidado y atención personal, manteniendo la reserva del puesto de trabajo de origen de la persona solicitante durante un año. Cuando desaparezca la necesidad, retornará al puesto de trabajo reservado. No obstante, si la situación de cuidado y atención persistiera durante más de un año a contar desde que el traslado se haya producido, decaerá la obligación del derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen, y retornará, cuando finalice la situación, a un puesto de trabajo del mismo grupo, familia profesional y/o especialidad en el ámbito provincial o, en su defecto, autonómico, salvo que durante ese período haya obtenido un puesto con carácter definitivo.

3. Esta modalidad de traslado podrá autorizarse cuando exista un cambio de turno que conlleve el desempeño de un nuevo puesto de trabajo en la misma localidad, basado en la atención, debidamente acreditada, de hijos e hijas menores de 12 años. Tendrá siempre el carácter de ocupación provisional y su duración se limitará al periodo necesario para garantizar dicha conciliación. La persona solicitante de esta movilidad retornará a una plaza de idénticas características a aquella que desempeñaba cuando solicitó esta movilidad una vez finalizada la causa que motivó el traslado, salvo que hubiera obtenido un destino definitivo participando en el concurso abierto y permanente.

Artículo 44. Movilidad excepcional por cambio de adscripción de puesto de trabajo.

1. En el caso de que tras la tramitación del procedimiento de solicitud de traslado por disminución de su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, por razones de salud y posibilidades de rehabilitación



del propio trabajador o trabajadora, su cónyuge, pareja de hecho, hijos e hijas a su cargo, por razones de discapacidad, así como para la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, y para la protección del personal laboral víctima de violencia terrorista, según las figuras previstas en el presente Convenio, no exista un puesto de trabajo vacante adecuado y dotado presupuestariamente, se promoverá la movilidad de la persona y del puesto de trabajo del que es titular a otra unidad del mismo Departamento Ministerial u organismo público y, en su caso, a otra localidad que resulte adecuada.

Asimismo, por razones excepcionales de carácter organizativo podrá promoverse la movilidad de la persona y del puesto de trabajo que ocupa a otra unidad del mismo o diferente Departamento Ministerial u organismo público y, en su caso, en distinta localidad. Cuando se produzca cambio de localidad únicamente podrá llevarse a cabo con la conformidad previa de la persona titular del puesto de trabajo.

2. En el caso de que se produzca cambio de Departamento ministerial el órgano competente para resolver será la Dirección General de la Función Pública, previa remisión de la documentación pertinente por parte de los Ministerios implicados.

3. En las actuaciones derivadas de los procedimientos de movilidad de víctimas de violencia de género y violencia terrorista, así como por razones de salud se guardarán las necesarias cautelas para la protección de la intimidad de las personas interesadas.

4. De estas movilizaciones y las consiguientes modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo se informará a las Subcomisiones Paritarias correspondientes.

Artículo 45. Movilidad entre Administraciones Públicas.

1. Se podrán atender peticiones de traslado formuladas por el personal laboral fijo al servicio de otras Administraciones Públicas, siempre que exista un Acuerdo de reciprocidad expreso o un Convenio que recoja expresamente la figura de la movilidad interadministrativa en los términos y según los criterios acordados en aplicación del presente Convenio.

2. La Dirección General de la Función Pública establecerá los criterios de la movilidad y se encargará de fomentar este tipo de acuerdos.

3. Igualmente, se podrán atender peticiones de movilidad de trabajadores y trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo sujetos al ámbito de otros convenios colectivos acordados en el ámbito de la Administración General del Estado.

4. Esta movilidad entre convenios colectivos de la propia Administración General del Estado se realizará atendiendo a los criterios negociados en el seno de la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO III.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo,

movilidad funcional, traslado obligatorio y desplazamiento temporal

Artículo 46. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. La persona titular de la Subsecretaría u órgano competente en materia de personal podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos. Se entenderá que concurren dichas causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la prestación del servicio público en el ámbito del departamento u organismo, a través de una más adecuada organización u optimización de sus recursos humanos.

Tendrán la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo las contempladas en la legislación laboral que esté vigente.

2. En el caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la correspondiente Subcomisión Paritaria en el plazo de quince días desde su presentación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación se notificará a la persona afectada y a su representación legal y sindical con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad, así como a la Subcomisión Paritaria.

3. Cuando se trate de modificaciones de carácter colectivo, la Administración abrirá un período previo de consultas, y en su caso negociación, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con la representación del personal laboral, para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales. Finalizada la negociación o período de consultas la decisión de modificación se notificará al personal laboral afectado y a la Subcomisión Paritaria correspondiente con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 47. Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional.

1. La persona titular de la Subsecretaría u órgano competente en materia de personal podrá acordar motivadamente en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional al que pertenezca el trabajador o trabajadora, esto es, a puestos de familia profesional y/o especialidad distintas, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral, 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, así como las derivadas del cumplimiento de los requisitos de la Relación de puestos de trabajo correspondiente.

2. Esta movilidad requerirá:

a) Comunicación motivada a quienes ostenten la representación del personal laboral y a la Subcomisión Paritaria.



b) Criterios de precedencia para asignar a las personas afectadas, entre los que se deberá estimar la voluntariedad del trabajador o trabajadora.

c) Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

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

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

5. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado mediante movilidad funcional durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, se procederá a su cobertura definitiva a través del concurso abierto y permanente previsto en el presente Convenio.

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

Artículo 48. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional.

1. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa o para una mejor prestación de los servicios públicos, la persona titular de la Subsecretaría u órgano competente en materia de personal podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, 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, así como en los contemplados en la Relación de puestos de trabajo.

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

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

4. En el supuesto de atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior, éste se encomendará preferentemente al personal laboral del grupo profesional inmediatamente inferior. La atribución del desempeño de un puesto de trabajo de dicho grupo profesional no podrá ser superior a ocho meses de duración en el plazo de dos años, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

5. Estas situaciones de desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional deberán comunicarse a quienes representan a los trabajadores y trabajadoras y a la Subcomisión Paritaria.

6. Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, se procederá a su cobertura a través del concurso abierto y permanente establecido en este Convenio o por otros procedimientos de provisión



atendiendo a los criterios de prelación establecidos en el presente Convenio.

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

Artículo 49. Movilidad sin cambio de funciones.

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

2. En los casos en que sea necesario aplicar unos criterios de prelación por no afectar la movilidad a todo el colectivo que con iguales características presta sus servicios en el centro de trabajo, se aplicará el criterio de menor antigüedad reconocida conforme a lo dispuesto en este Convenio.

3. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad en cuanto a la permanencia.

Artículo 50. Traslado obligatorio a un centro de trabajo en distinta localidad.

1. El traslado obligatorio de centro de trabajo de un trabajador o trabajadora a una localidad distinta de aquella en que presta habitualmente sus servicios requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos.

2. El traslado obligatorio de carácter individual se negociará en la correspondiente Subcomisión Paritaria en el plazo de quince días desde su presentación con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de movilidad se notificará a la persona afectada y a su representación legal y sindical con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

3. Cuando se trate de traslados obligatorios de carácter colectivo irá precedido del período de consultas con la representación del personal laboral que se establece en el Estatuto de los Trabajadores. Finalizada la negociación o período de consultas la decisión del traslado será comunicada al personal laboral afectado y a la Subcomisión Paritaria correspondiente con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

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

a) El abono de los gastos de viaje de la persona afectada y de su familia.

b) Una indemnización de tres días de dietas por la persona titular y cada integrante de su familia que efectivamente se traslade.

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

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

5. Cuando el traslado obligatorio no reúna las condiciones del apartado anterior, porque la distancia entre los centros de trabajo sea inferior a 50 kilómetros, el trabajador o trabajadora tendrá derecho, por una sola vez, a las siguientes indemnizaciones:

a) De 20 a 35 kilómetros: 1.641,40 euros.

b) Más de 35 kilómetros: 2.553,28 euros.

Estas indemnizaciones no procederán siempre que por parte de la Administración se facilite medio de transporte.

Artículo 51. Desplazamiento temporal.

1. Por razones técnicas, organizativas o de prestación de servicio público, la Administración podrá efectuar desplazamientos temporales de su personal laboral que exijan que éste resida en población distinta de la de su residencia habitual, atendándose, en primer término, a criterios de voluntariedad.

2. Se deberá comunicar por escrito al trabajador o trabajadora, a su representación sindical y a la Subcomisión Paritaria correspondiente, con quince días de antelación, haciendo constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento, que en ningún caso podrá superar los doce meses.

3. Al trabajador o trabajadora desplazado, además de sus retribuciones, se le abonarán los gastos de viajes y dietas, según lo establecido por el Real Decreto que regule las indemnizaciones por razón del servicio y lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 52. Plazos de incorporación en los procedimientos de movilidad.

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

Artículo 53. Supuestos de cierre y reestructuración de centros de trabajo.

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



TÍTULO VIII.- Estructura salarial

Artículo 54. Principios generales.

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

Artículo 55. Estructura salarial y clasificación.

La estructura salarial regulada en el presente Título se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el título III del Convenio relativo a la clasificación profesional y en los anexos II y IV.

Artículo 56. Estructura retributiva.

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

A) Salario base.

B) Pagas extraordinarias.

C) Otras retribuciones de carácter personal:

1. Antigüedad.

2. Complemento personal de antigüedad.

3. Complemento personal de unificación.

4. Complementos personales absorbibles.

5. Complemento personal de encuadramiento.

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



3. La distribución de la masa salarial correspondiente al incremento retributivo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para aplicar a los complementos de puesto de trabajo y a la productividad o incentivos a la producción será acordada por la Comisión Paritaria.

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

Artículo 57. Salario base.

Es la parte de retribución del personal laboral fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según el grupo profesional y cuya cuantía, para el año 2019, aparece determinada para cada uno de los grupos en el anexo III.

Artículo 58. Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias del personal laboral acogido 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 personal 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) El personal en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.

c) En el mes en que se produzca un cambio de puesto de trabajo que conlleve la adscripción a otra Unidad fuera del ámbito de aplicación de este Convenio, en cuyo caso la paga extraordinaria experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.

d) En el caso de cese del servicio activo, o de novación contractual derivada de un cambio de grupo profesional, la última paga extraordinaria se devengará el día de cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador o trabajadora en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

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

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



cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

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

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

1. Antigüedad. Se reconocerá un complemento de antigüedad constituido por una cantidad fija de 27,09 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. La cuantía de este complemento deberá actualizarse conforme lo establecido en el artículo 56.2.

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

A efectos de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en el ámbito funcional de aplicación a que se refiere el artículo 1 de este Convenio colectivo como personal funcionario de carrera, interino, y en prácticas de la Administración Civil del Estado, personal eventual, personal 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, serán computables a efectos de antigüedad los servicios prestados en las Administraciones Públicas de los Estados miembros de la Unión Europea excepto aquellos 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 encuentra definida en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

Los servicios que se reconozcan al amparo de lo dispuesto en los tres párrafos anteriores y que originen un nuevo cómputo de antigüedad surtirán efectos en el mes siguiente al de la formulación de la solicitud.

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

Igualmente, también tendrán la consideración de complemento personal de antigüedad los trienios correspondientes a los períodos completados antes de 1 de enero de 1999, que se abonarán con los valores



económicos del convenio colectivo de origen en que pudiera estar encuadrado el trabajador o trabajadora a la fecha de entrada en vigor del I Convenio Único, y que se reconozca por los servicios prestados en el ámbito funcional de aplicación a que se refiere el artículo 1 de este Convenio Colectivo, como funcionario de carrera o cualquiera de las vinculaciones indicadas en el párrafo tercero del número anterior.

3. Complemento personal de unificación. El personal que viniera 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 personal dejará de percibirlos cuando se supriman o modifiquen las características o condiciones que dieron lugar a la atribución de los mismos.

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

5.1 Complemento singular de puesto. Los puestos de trabajo en los que concurren factores o condiciones distintas de las que hayan servido para determinar su clasificación en los grupos profesionales conforme a lo



establecido en los artículos relativos a la clasificación de este Convenio único, o en los que aquellos factores se presenten con mayor intensidad, así como a los que se reconozcan otras singularidades debidas a la especial naturaleza de los mismos, tendrán asignados complementos singulares de puesto de acuerdo con los apartados siguientes de este artículo:

1. El complemento singular de puesto A) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura que la requerida para determinar su clasificación en los grupos profesionales previstos en los artículos 7 y 8 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» cuando los puestos de trabajo a los que se asigne tengan atribuidas funciones de mando o jefatura de equipo, teniendo en cuenta la naturaleza, la complejidad y la responsabilidad inherente a dichas funciones; la modalidad «AR», cuando conlleven una especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica; y las modalidades «AR1, AR2 y AR3», cuando, además de las funciones de mando o jefatura de equipo, conlleven también una especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica.

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

2. El complemento singular de puesto B) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve específicamente y como principal actividad la atención directa al público.

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

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

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

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

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

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

D5) Los puestos de trabajo que conlleven la prestación de los servicios públicos en los centros hospitalarios,



excluidos los de naturaleza asistencial o de tratamiento ambulatorio.

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

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

5.1.2 Las cuantías de las modalidades del complemento singular de puesto se fijan en función del grupo profesional y de las condiciones específicas de trabajo que en cada caso retribuyen, según los valores de los anexos III.C.1, III.C.2 y III.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 Paritaria del Convenio, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

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 quince días.

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

El complemento de nocturnidad tendrá las siguientes modalidades:

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

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

necesidades de organización del trabajo de cada centro.

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

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

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

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

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

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

El complemento de turnicidad tendrá las siguientes modalidades:

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

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnicidad durante el periodo de tiempo de la modalidad A, B o



C respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios públicos en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de turnicidad de las modalidades «A1, B1 o C1» del anexo III. c), sin que el número de jornadas diarias de prestación de estos servicios en los días de domingos y festivos pueda ser superior a treinta y seis, en cómputo anual y con relación a las respectivas modalidades de turnicidad «A1, B1 o C1».

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

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

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

El complemento de disponibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

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

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de disponibilidad horaria durante el periodo de tiempo de la modalidad A o B respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios públicos en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de disponibilidad horaria de las modalidades «A1, A2 o A3» o «B1, B2 o B3» del anexo III.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, se compensarán, preferentemente, por tiempo de descanso, a razón de una hora y media por cada hora trabajada, o se retribuirán con la cuantía y del modo que se determine en la Comisión Paritaria del Convenio.

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

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

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

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

5.2.8 Las cuantías de las modalidades de los complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual se fijan en función del grupo profesional y de las condiciones específicas de trabajo que en cada caso retribuyen, según los valores del Anexo III.c.

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

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

Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

6.1 Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el artículo 72 del presente Convenio, se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional.

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

- Grupo Profesional M3: 25,02 euros.
- Grupo Profesional M2: 20,73 euros.
- Grupo Profesional M1: 17,39 euros.
- Grupo Profesional E2: 17,39 euros.
- Grupo Profesional E1: 14,67 euros.
- Grupo Profesional E0: 13,10 euros.

El valor de las horas extraordinarias se actualizará anualmente de conformidad con lo establecido en el artículo 56.2.

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

Se encuentran comprendidos en este complemento, los complementos de productividad o incentivos de producción actualmente existentes, o que puedan crearse por la Comisión Paritaria del Convenio a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

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

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

A estos efectos, las cuantías de la indemnización por residencia serán las correspondientes a las reguladas para el personal funcionario en la normativa aplicable.



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

Artículo 60. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad y el complemento singular del puesto en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos retributivos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos. No será de aplicación a estos efectos lo establecido en el artículo 61.

Artículo 61. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones de haberes previstas en el artículo 71 del Convenio, así como en los casos de reingresos o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con reducción o deducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para el personal funcionario.

Artículo 62. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

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

Niveles profesionales	Grupo a efectos de indemnización por razón del servicio
M3, M2, M1	2
E2, E1 y E0	3



Artículo 63. Retribución en especie.

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

TÍTULO IX.- Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I.- Jornada y horarios

Artículo 64. Jornada.

1. La duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales.
2. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos previstos en la normativa vigente, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.
3. En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de jornada superior a la ordinaria, de hasta cuarenta horas semanales en cómputo anual. En dichos supuestos el personal laboral tendrá derecho a percibir los complementos que correspondan.
4. La distribución horaria de la jornada semanal se realizará en jornada de mañana, mañana y tarde, o tarde de acuerdo con lo establecido por la Resolución en vigor de la Secretaría de Estado competente en materia de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos, o se desarrolle en condiciones singulares. De igual forma, los calendarios laborales podrán establecer otros límites horarios máximos y mínimos que permitan completar el número de horas adicionales necesarias para alcanzar la duración total de la jornada. Asimismo, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.
5. En todo lo que no se contemple en este capítulo habrá de estarse a lo regulado, con carácter general para esta materia, a lo dispuesto en la Resolución en vigor de la Secretaría de Estado competente en materia de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Artículo 65. Calendario laboral.

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del



personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones del centro de trabajo, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación sindical por los departamentos y organismos afectados, de conformidad con el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Resolución en vigor de la Secretaría de Estado competente en materia de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Se procurará iniciar la negociación antes del fin de cada año natural. Dicho calendario laboral se aprobará antes del 28 de febrero del siguiente.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, así como en la intranet del departamento correspondiente, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

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

Artículo 66. Medidas de flexibilidad horaria y reducción de jornada.

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

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

Igualmente, se reconoce el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de familiares en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran personal al servicio de la Administración General del Estado, el tiempo de disfrute de esta reducción de jornada se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

2. El personal laboral tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada cuando tengan a su cargo personas mayores, descendientes de primer grado de consanguinidad, menores de doce 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.

3. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que



implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma unidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas basadas en el correcto funcionamiento de los servicios.

4. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de recursos humanos podrán autorizar 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 67. Pausa durante la jornada de trabajo.

El personal laboral incluido dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrá derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

En las jornadas de turno de noche el personal laboral disfrutará de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

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

Artículo 68. Jornada intensiva de verano.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, en aquellos centros en que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de un mínimo de seis horas y media continuadas diarias, con una parte fija entre las nueve y las catorce horas.

La reducción de jornada así producida se recuperará en cómputo anual, en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral.

Artículo 69. Comunicación de las ausencias.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal laboral en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible a la persona



responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, si procede, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención primaria, servicios de salud o de atención en materia de violencia de género competentes, 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, será obligatoria la presentación del parte de baja al día siguiente de su expedición y, en todo caso, al cuarto día de baja por enfermedad; así como los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Artículo 70. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

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

Artículo 71. Absentismo.

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

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

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

Artículo 72. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 37,5 horas semanales o, en su caso,



las que excedan de la jornada contemplada en el artículo 64.3 del presente Convenio.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas por cada una realizada, salvo en los casos de horas nocturnas o en días festivos cuya compensación será de dos horas y media. Si así se pacta se retribuirán en metálico conforme a lo establecido en el artículo 59 del Convenio.

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

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

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

Con el objetivo de ir reduciendo progresivamente la realización de horas extraordinarias, los Departamentos y Organismos, previo acuerdo de las Subcomisiones Paritarias, y posterior aprobación de la Comisión Paritaria, 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.

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

CAPÍTULO II.- Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 73. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles por año completo de servicios, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor y se disfrutarán por el personal laboral de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada departamento u organismo, previa consulta con quienes ostentan la representación del personal laboral. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

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

Quince años de servicios: Veintitrés días hábiles.

Veinte años de servicios: Veinticuatro días hábiles.



Veinticinco años de servicios: Veinticinco días hábiles.

Treinta o más años de servicios: Veintiséis días hábiles.

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

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

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

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

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

4. Al personal laboral temporal con contrato inferior a un año y con derecho a cinco o más días de vacaciones por disposición contractual, se le aplicará este régimen de igual forma que al personal fijo, mientras que a quienes corresponda un período de vacaciones inferior a cinco días, lo disfrutarán en días hábiles consecutivos, en ambos casos con las mismas condiciones que establece el punto 2.

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

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

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

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



del año en que se hayan originado.

7. En todo lo que no se contemple en este capítulo sobre vacaciones, licencias y permisos, habrá de estarse a lo regulado con carácter general para esta materia, en la Resolución en vigor de la Secretaría de Estado competente en materia de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Artículo 74. Licencias.

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

Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

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

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

Artículo 75. Permisos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por nacimiento de hija o hijo.

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

d) En los casos de muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares, dentro del segundo grado de consanguinidad o



afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada el permiso será de dos días hábiles. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio de la persona interesada, la duración del permiso será de cuatro días hábiles.

De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos o hijas y nietos o nietas, en línea recta ascendente a progenitores, y abuelos o abuelas, y en colateral a hermanos o hermanas.

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

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

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

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 la persona interesada perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

g) 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 las trabajadoras, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Las trabajadoras en estado de gestación, podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 del embarazo y hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

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

k) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.f) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

l) 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.

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

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

o) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio debidamente motivadas. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará antes del día 31 del mes de enero siguiente.

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

p) 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, en los términos de la Resolución en vigor de la Secretaría de Estado competente en materia de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

q) El personal laboral que se encuentre prestando servicios que acceda a un nuevo grupo profesional mediante la promoción profesional regulada en el artículo 28 tendrán derecho, a partir de la incorporación, a un permiso retribuido de tres días hábiles si el destino no implica cambio de residencia de la persona interesada y de un mes si lo comporta.

TÍTULO X.- Formación y Acción Social

Artículo 76. Principios generales.

1. La formación profesional para el Empleo en la Administración General del Estado contribuirá al aprendizaje permanente del personal laboral a su servicio con el objetivo de mejorar su capacitación profesional y su



desarrollo personal, además de facilitar a este personal la adquisición de las competencias profesionales necesarias para el desempeño de su trabajo.

2. El personal laboral tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, organizados por la propia Administración.

A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a las personas afectadas por procesos de reorganización administrativa, todo ello con participación de quienes ostenten la representación del personal laboral.

3. De conformidad con lo establecido en el Acuerdo de Formación para el Empleo vigente, se fomentaran las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación del personal laboral con cualquier tipo de discapacidad.

Artículo 77. Planes de formación.

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

Artículo 78. Tiempos para la formación.

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

2. No obstante lo anterior, el personal laboral podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

3. La Administración determinará como obligatoria la asistencia de manera motivada 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 y de incorporación de nuevos efectivos.

4. Igualmente la Administración velará por la armonización de los períodos de formación del personal laboral con jornadas especiales que garanticen el descanso obligatorio.

5. Se fomentará que las medidas acordadas puedan hacerse efectivas en centros donde resulte difícil la



sustitución del personal laboral que precisen conciliar su vida familiar y laboral.

Artículo 79. Permisos para la formación.

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

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento.
- b) Permisos, percibiendo sólo el salario base, en su caso el complemento personal de unificación, el de antigüedad y el complemento personal de antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable de la persona de rango superior jerárquico correspondiente.

En el supuesto de realización de cursos on line, se garantizará que el trabajador tenga acceso a las herramientas telemáticas necesarias.

- c) Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

Artículo 80. Acción social.

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

TÍTULO XI.- Salud laboral



Artículo 81. Principios generales.

1. Teniendo en cuenta que el tratamiento dado a esta materia debe ser homogéneo y conjunto para todo el personal al servicio de la Administración General del Estado, independientemente de cuál sea su régimen jurídico, se aplicará en el ámbito del presente Convenio la regulación y los acuerdos vigentes en cada momento sobre la misma, en el ámbito de la Administración, con especial atención a la protección del medio ambiente.
2. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, todo el personal al servicio de la Administración General del Estado tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Administraciones Públicas de garantizar la seguridad y la salud de todo el personal al servicio de la Administración General del Estado a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A esos efectos, y en el marco de sus responsabilidades, las Administraciones Públicas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en los distintos departamentos y organismos, y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud del personal laboral, con las especialidades que se establecen en la citada Ley 31/1995 y sus normas de desarrollo, así como en la normativa específica de aplicación de dicha Ley a la Administración General del Estado, en materia de planes de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los empleados públicos, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios que resulten necesarios en los términos establecidos en el título IV de dicha Ley.

Asimismo, la Administración General del Estado desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar ésta de manera continua, de mejorar los niveles de protección existentes y de adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Artículo 82. Medios y equipos de protección personal.

Los Departamentos y Organismos facilitarán al personal laboral los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 83. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores o trabajadoras y/o empleados o empleadas públicos, de dos o más empresas, Departamentos u organismos públicos, en cualquiera de los supuestos en que, conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sea necesaria la coordinación de las distintas actividades empresariales, deberá actuarse según lo previsto en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, para cada uno de los supuestos recogidos en el mismo.

TÍTULO XII.- Régimen de representación del personal

Artículo 84. La representación colectiva del personal laboral.

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en este título.
2. En las elecciones a personas representantes del personal laboral la definición de centro de trabajo será la dispuesta en la normativa vigente en el ámbito de la Administración General del Estado.
3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.
4. Para las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación y modificaciones del mismo les será de aplicación, además de lo dispuesto en los apartados anteriores, las previsiones contenidas en dicho Acuerdo.

Artículo 85. Representación unitaria.

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



los Trabajadores.

No obstante, en el supuesto de que en alguno de los ámbitos de representación de los respectivos Comités de Empresa se produjera una variación que implicara la modificación de la escala de representantes, en ese caso se procederá a la adecuación del número de personas que conforman el órgano de representación correspondiente en la indicada escala, modificándolo 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 y Delegadas de Personal.

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

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

b) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal los tablones de anuncios, físicos o telemáticos, 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 al personal laboral fácilmente.

c) Se facilitará a los miembros de los comités de empresa y delegados de personal un documento identificativo que permita su acreditación como representantes de los trabajadores en el ámbito en el que realizan sus funciones.

d) Las personas que conforman los Comités de Empresa y los Delegados y Delegadas de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, que se ajustará a la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores y/o trabajadoras, quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores y/o trabajadoras, veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores y/o trabajadoras, treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores y/o trabajadoras, treinta y cinco horas.
- De 751 en adelante, cuarenta horas.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento en el que finalice la utilización del citado crédito horario.



Los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales que les correspondan en uno o varios de ellos.

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

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

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

Artículo 87. Garantías de las personas que ostentan la representación.

1. Los trabajadores que conforman los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal, como representación legal del personal laboral, disfrutarán según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados o Delegadas de personal.

b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores y trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.

c) No ser despedidos o despedidas ni sancionados o sancionadas durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como persona candidata hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado o discriminada en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.

2. Ninguna persona que conforme el Comité de Empresa ni Delegados o Delegadas de Personal podrán sufrir discriminación en los derechos que como trabajador o trabajadora tenga a elección de turno de trabajo,



traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 88. Reuniones y asambleas.

1. Los Delegados y Delegadas de Personal, los Comités de Empresa, las Secciones Sindicales o un número de trabajadores y/o trabajadoras no inferior al 40 %, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique, al menos, con veinticuatro horas de antelación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

Artículo 90. Derechos y garantías de los Delegados y Delegadas Sindicales.

1. Los Delegados y Delegadas Sindicales a los que se refiere el punto 3 del artículo anterior, deberán ser personal laboral en activo del respectivo centro de trabajo, y disfrutarán de los mismos derechos y garantías que quienes representan a los trabajadores y trabajadoras en los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal. Los Delegados Sindicales a los que se refiere el artículo 89.4 tendrán las garantías que se establecen en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

4. Los Delegados y Delegadas Sindicales representan a las personas afiliadas de su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Administración y tienen derecho a ser oídas por la Administración en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal laboral en



general y a las personas afiliadas al sindicato en particular.

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

En materia de reestructuración de plantillas y traslados se estará a lo dispuesto en el título VII.

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 del personal laboral afectado, la Administración descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal mensual.

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

TÍTULO XIII.- Incompatibilidades

Artículo 92. Incompatibilidades.

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

TÍTULO XIV.- Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 93. Causas de suspensión del contrato de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

La reincorporación a las plazas reservadas deberá producirse al día siguiente de la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo.

Cuando estos supuestos de suspensión del contrato de trabajo afecten al personal laboral de carácter temporal, la reserva de puesto de trabajo y demás efectos previstos en el apartado anterior, sólo operarán durante el



tiempo que subsista el objeto del contrato de naturaleza temporal y siempre que el citado puesto de trabajo no haya sido ocupado por personal laboral fijo a través de los procedimientos de cobertura previstos en el presente Convenio.

Estas causas de suspensión del contrato de trabajo darán lugar, en su caso, a las correspondientes prestaciones establecidas en la normativa de Seguridad Social.

1. Nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, y, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de la mujer trabajadora.

a) En lo referente a nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica se estará a lo dispuesto en el artículo 49.a) b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de la mujer trabajadora: en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses, si se dan las circunstancias establecidas en dicho precepto. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el o la lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Invalidez permanente del trabajador o trabajadora. Producida la extinción de la incapacidad temporal con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador o trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de notificación de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente o, en su caso, durante el periodo que reste para la finalización de la relación de servicios de carácter temporal, si esta fuera de duración inferior. En el caso de no haber finalizado el expediente de revisión por mejoría en el mencionado período de dos años, la reserva se prolongará hasta la finalización de aquel.

3. Nombramiento del personal laboral como personal funcionario en prácticas o para la realización de períodos de prueba como personal laboral fijo en el ámbito de una Administración Pública. Se suspenderá el contrato del trabajador o trabajadora que, como consecuencia de la superación de un proceso selectivo para el acceso como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo de cualquier Administración Pública, sea nombrado o nombrada personal funcionario en prácticas o deba realizar un período de prueba. En todo caso, una vez finalizado el curso selectivo o el período de prácticas el personal laboral deberá reincorporarse a su puesto de trabajo hasta el nombramiento y la toma de posesión como personal funcionario de carrera en el correspondiente Cuerpo o Escala. Igualmente, si no superara el período de prueba como personal laboral fijo, el trabajador o trabajadora deberá reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo.

4. Suspensión provisional de empleo mientras dure esta medida cautelar. Esta suspensión del contrato de

trabajo se producirá durante la tramitación de un procedimiento disciplinario en aquellos casos en los que se acuerde la adopción de dicha medida cautelar, con los efectos establecidos en este Convenio.

5. Privación de libertad. La suspensión del contrato de trabajo tendrá lugar mientras no exista sentencia condenatoria firme incompatible con la prestación del servicio, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

6. Reservistas voluntarios y voluntarias. Esta suspensión del contrato de trabajo se aplicará a los reservistas voluntarios y voluntarias que se encuentren en situación de activación para prestar servicios para las Fuerzas Armadas.

Artículo 94. Suspensión del contrato de trabajo para el personal laboral fijo.

Asimismo, y sin perjuicio de las causas establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral fijo tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

1. Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional.
2. Nombramiento como alto cargo del personal laboral fijo por el Gobierno de la Nación o por los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla o de las Corporaciones Locales.
3. Nombramiento como personal eventual del personal laboral fijo para ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político, de acuerdo con la regulación que de esta figura lleva a cabo el Estatuto Básico del Empleado Público.

En los supuestos contemplados en los apartados anteriores el trabajador o trabajadora deberá solicitar su reincorporación a la Administración en el plazo de un mes desde la finalización de la situación que dio origen a la suspensión del contrato de trabajo.

La reincorporación se realizará a un puesto de trabajo de su mismo grupo, familia profesional y/o especialidad, en el mismo Departamento u organismo y en la localidad de su puesto de origen. Hasta que se haga efectiva su incorporación a un puesto de trabajo mantendrá la situación de suspensión regulada en este artículo. No obstante, los efectos económicos serán los derivados de la incorporación efectiva al puesto de trabajo asignado. Si el trabajador o trabajadora fijos no solicitaran la reincorporación a la Administración se procederá de oficio a declararles en excedencia voluntaria por interés particular con un periodo mínimo de permanencia de dos años.

Artículo 95. Modalidades de excedencia.

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



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

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

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

Asimismo, procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular, con una duración de dos años, cuando el personal laboral fijo incumpla la obligación de solicitud de reincorporación en el plazo procedente, en los términos y en las situaciones establecidas en este Convenio, o cuando no se incorpore de manera efectiva al puesto de trabajo asignado por la Administración, sin causa justificada, ya sea como consecuencia de la resolución de un concurso o de cualquiera de los procedimientos de provisión o reincorporación previstos en este Convenio.

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

2. Excedencia para el cuidado de hijos o hijas, cónyuge, pareja de hecho acreditada y otros familiares: El personal laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción o el supuesto de guarda. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o, en el caso de adopción, de guarda o de acogimiento desde la fecha de la resolución judicial o administrativa correspondiente, teniendo en cuenta en todo caso el límite de la edad de tres años en el primer caso y de tres años desde la resolución en los restantes casos. Si el hijo o hija tiene la condición de persona con discapacidad física o psíquica, previa acreditación, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

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



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

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

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en esta modalidad de excedencia será computable a efectos de antigüedad y de promoción, como tiempo efectivo para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación y a la participación en el concurso abierto y permanente y en los procesos de promoción interna, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la correspondiente convocatoria y sin que en ningún caso devenguen derechos económicos.

En el caso de resultar adjudicatario o adjudicataria en uno de estos procesos, podrá optar entre su incorporación efectiva al puesto de trabajo asignado o la permanencia en esta situación de excedencia, lo que generará un cambio de reserva del puesto de trabajo y/o, en su caso, novación del contrato de trabajo.

Con carácter previo a la finalización del periodo máximo de duración de esta excedencia, previsto en el presente artículo, el trabajador o trabajadora deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de 15 días hábiles a dicha finalización. En caso de incumplir dicha obligación, el personal laboral fijo en esta situación será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

La finalización de esta excedencia tendrá lugar, asimismo, sin necesidad de que se haya producido el vencimiento de los plazos establecidos anteriormente, cuando se produzca la desaparición sobrevenida del sujeto o hecho causantes. En estos casos, la solicitud de reincorporación deberá realizarse necesariamente en los 15 días hábiles siguientes a dicha finalización, procediéndose, en caso contrario, a la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años a contar desde el día siguiente a la desaparición del sujeto o hecho causantes.

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

3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar: Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado un tiempo mínimo de servicios efectivos, al personal laboral fijo cuyo



cónyuge o pareja de hecho acreditada resida en otra localidad o, en su caso, fuera del territorio nacional, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

El trabajador o trabajadora 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.

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

Al trabajador o trabajadora fijo en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no les será computable el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad ni promoción y, en ningún caso, devengarán derechos económicos.

4. Excedencia voluntaria por incompatibilidad: Será declarado en esta situación el personal laboral fijo, cualquiera que sea el tiempo de servicios que haya prestado, y en aplicación de la normativa en materia de incompatibilidades, que como consecuencia de la superación del correspondiente proceso selectivo opte por desempeñar un puesto de trabajo como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo en el sector público fuera del ámbito de aplicación del Convenio único, o cuando dentro del ámbito del Convenio Único acceda como personal laboral fijo a un grupo distinto por el procedimiento de convocatoria de ingreso libre previsto en el presente Convenio.

El acceso mediante cualquier sistema de promoción, provisión o movilidad a un puesto de trabajo adscrito a una nueva clasificación profesional, dentro ámbito del Convenio Único, producirá una novación modificativa del contrato de trabajo, no permitiendo al trabajador o trabajadora fijos conservar derechos respecto de la categoría de origen que ostentasen.

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

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

5. Excedencia por razón de violencia de género: Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia en la misma.

En los dos primeros meses de duración de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, promoción y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un

máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

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

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

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

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

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

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

En este supuesto la excedencia forzosa dará derecho a la reserva de un puesto de trabajo de la misma clasificación profesional, en el mismo Departamento u organismo y misma localidad del puesto de origen y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma.

Dicha reincorporación deberá solicitarse en el mes siguiente a la fecha de cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en plazo, la persona solicitante pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

b) No asignación de plaza tras la suspensión de empleo y sueldo de duración superior a seis meses o en suspensión de empleo derivada de un proceso penal: El personal laboral fijo en situación de suspensión de empleo y sueldo de duración superior a seis meses o en suspensión de empleo derivada de un proceso penal, una vez cumplida la sanción o pena deberá solicitar la reincorporación en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su cumplimiento. En caso de que la reincorporación no se produzca en el plazo de seis meses, contado a partir del día siguiente a la solicitud, salvo causas que sean imputables al trabajador o trabajadora, será declarado en la situación de excedencia forzosa y, tendrá derecho a partir de ese momento a percibir el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento de antigüedad.



En caso de no efectuarse la solicitud de reincorporación en el plazo señalado en el párrafo anterior el trabajador o trabajadora pasará de oficio a la situación de excedencia voluntaria por interés particular en la que deberá permanecer un período mínimo de dos años, con fecha de efectos desde que se haya producido el cumplimiento de la responsabilidad disciplinaria o penal.

Una vez solicitada por el trabajador o trabajadora la reincorporación, se declarará de oficio su pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos del día siguiente a la finalización de la sanción o pena, y hasta que se produzca su reincorporación al puesto de trabajo que le sea asignado o la declaración de excedencia forzosa.

El trabajador o trabajadora en situación de excedencia forzosa estará obligado a participar en el concurso abierto y permanente solicitando la totalidad de los puestos de trabajo de su mismo grupo, familia profesional y/o especialidad ubicados en el territorio nacional. En caso de incumplimiento de dicha obligación, el trabajador o trabajadora será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

c) Privación de libertad por sentencia firme: Se producirá el pase a excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador o trabajadora fijos en activo, en situación de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o en suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, se declarada su privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a la pena de inhabilitación para el ejercicio de cargo o empleo público, lo que conllevaría a la extinción de la relación laboral.

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

El personal laboral fijo en esta situación, una vez en libertad, deberá solicitar la reincorporación en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la excarcelación. En caso de que la reincorporación no se produzca en el plazo de seis meses, salvo causas que sean imputables al trabajador o trabajadora, tendrán derecho a partir de ese momento a percibir el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento de antigüedad. Dicha percepción será incompatible con el subsidio que pueda percibir. Durante este periodo el trabajador o trabajadora estará obligado a participar en el concurso abierto y permanente solicitando la totalidad de los puestos de trabajo de su mismo grupo, familia profesional y/o especialidad ubicados en el territorio nacional. En caso de incumplimiento de dicha obligación, el trabajador o trabajadora será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

En caso de no efectuarse la solicitud de reincorporación en el plazo señalado en el párrafo anterior el trabajador o trabajadora pasará de oficio a la situación de excedencia voluntaria por interés particular en la que deberá permanecer un período mínimo de dos años, con fecha de efectos desde que se haya producido la extinción de la responsabilidad penal.

En el caso de que con arreglo a la legislación correspondiente el personal laboral fijo privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición propia se procederá a su reincorporación provisional a un puesto de trabajo de características similares a las del último puesto desempeñado y en el mismo



Departamento ministerial u organismo público, a fin de facilitar su acceso a la mencionada situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión de dicha reincorporación no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que sí le sea reconocido el pase al tercer grado penitenciario, tendrá la obligación de participar en el concurso abierto y permanente solicitando la totalidad de los puestos de trabajo propios de su grupo, familia profesional y/o especialidad que le permitan mantener el citado tercer grado penitenciario.

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

Artículo 96. Reingreso.

1. El reingreso al servicio activo desde situaciones que no conlleven derecho a la reserva del puesto de trabajo se efectuará, en todo caso, mediante la participación en el concurso abierto y permanente.
2. No obstante lo anterior, el personal laboral fijo en situaciones con derecho a reserva del puesto de trabajo podrá participar en el concurso abierto y permanente con la finalidad de realizar un cambio de reserva de puesto, sin que en tal caso resulte obligada su incorporación efectiva a la plaza adjudicada, sobre la que formalizará la nueva reserva.
3. Excepcionalmente, la Dirección General de la Función Pública podrá reingresar, con carácter definitivo, al personal laboral fijo que durante el primer año de vigencia de la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad declarada como consecuencia de la superación de una convocatoria de ingreso libre en el ámbito del Convenio solicite la reincorporación. El reingreso se efectuará en el puesto de trabajo que le correspondió como consecuencia de la ejecución de la correspondiente Oferta de Empleo Público y que no llegó a desempeñar de manera efectiva, siempre y cuando todavía se encuentre vacante y sea considerado de necesaria cobertura.
4. Con idéntica excepcionalidad, la Dirección General de la Función Pública podrá reingresar con carácter definitivo al personal laboral fijo que, habiendo participado en el concurso abierto y permanente durante un año natural, a contar desde la primera solicitud, no haya resultado adjudicatario de ninguna de las plazas objeto del concurso. Para poder optar a este reingreso el trabajador o trabajadora deberá haber solicitado todos los puestos de trabajo de su mismo grupo, familia profesional y/o especialidad en todo el territorio nacional. El reingreso se realizará en un puesto de su mismo grupo, familia profesional y/o especialidad y en ese mismo ámbito. El trabajador o trabajadora podrá también solicitar de forma voluntaria, la reincorporación en un grupo inferior, de la misma familia profesional y/o especialidad que el de pertenencia en todo el territorio nacional, produciéndose en este caso la novación modificativa de su contrato de trabajo.

Artículo 97. Extinción del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas señaladas al respecto en el texto refundido de la Ley del



Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo y concordantes.

En el caso de extinción del contrato de trabajo por las causas previstas en el artículo 49.i) del Estatuto de los Trabajadores se priorizará la permanencia del personal en el ámbito del Convenio.

Artículo 98. Jubilación.

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

TÍTULO XV.- Régimen disciplinario

CAPÍTULO I.- Principios y responsabilidad disciplinaria

Artículo 99. Potestad disciplinaria.

1. La Administración sancionará mediante la correspondiente resolución las infracciones del personal laboral a su servicio sujeto al presente Convenio, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con lo establecido en el título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con lo dispuesto en este Convenio y, en lo no previsto en estas normas, en la legislación laboral.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios establecidos en el mencionado texto refundido.

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

Artículo 100. Personas responsables.

1. Incurrirá en responsabilidad disciplinaria el personal laboral en los términos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. El personal laboral que tenga su contrato de trabajo suspendido incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que pueda cometer en dicha situación.
3. Una vez emitida una resolución sancionadora, de no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución sancionadora por hallarse la persona responsable en situación que lo impida, se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita.



4. El personal que fuere objeto de un procedimiento disciplinario y que haya cambiado de destino o de puesto de trabajo durante su instrucción, pasando a depender de otra autoridad administrativa con competencia sancionadora, será sancionado por ésta tras recibir la resolución correspondiente de la autoridad que incoó el expediente disciplinario.

CAPÍTULO II.- Faltas y sanciones

Sección 1.ª Faltas

Artículo 101. Faltas disciplinarias.

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

Artículo 102. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves, además de las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las siguientes:

- a) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- b) El falseamiento voluntario de datos e informaciones y la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
- c) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- d) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La tolerancia o encubrimiento de las personas de superior rango jerárquico respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente.
- g) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa sobre la materia, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora, o de terceras personas.

Artículo 103. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a las personas con superior rango jerárquico o al resto de empleados o empleadas públicos.



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



Artículo 104. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) La leve incorrección con los ciudadanos y ciudadanas y, en general, con los usuarios y usuarias del servicio, así como con los compañeros o compañeras de trabajo.
- b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo de tres a cinco ocasiones al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material o documentos de trabajo.

Sección 2.ª Sanciones

Artículo 105. Tipos de sanciones.

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

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

Artículo 106. Sanciones por faltas muy graves.

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

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

La duración será de tres años, a contar desde la efectividad del cambio al nuevo destino sin cambio de



localidad, y el trabajador o trabajadora no podrá obtener nuevo destino por cualquier procedimiento de movilidad en el centro directivo o unidad administrativa en donde estuviera prestando servicios en el momento en el que se ejecute la sanción.

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

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

Artículo 107. Sanciones por faltas graves.

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

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

Artículo 108. Sanciones por faltas leves.

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

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

Artículo 109. Criterios para la determinación de las sanciones.

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

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

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

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones, u otra minoración de los



derechos al descanso del trabajador o trabajadora, o multa de haber.

Artículo 110. Imposición de las sanciones.

Los órganos competentes para la imposición de las sanciones son los siguientes:

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

Artículo 111. Readmisión en caso de despido disciplinario improcedente.

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

Sección 3.ª Prescripción, extinción y cancelación

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

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

Artículo 113. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:
 - a) Cumplimiento de la sanción.



- b) Prescripción de la falta cometida o de la sanción impuesta.
- c) La pérdida de la condición de personal laboral, si bien no supondrá la extinción de la posible responsabilidad civil o penal por actos cometidos con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

Artículo 114. Anotación y cancelación de las sanciones impuestas.

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

Artículo 115. Denuncias a instancia de parte.

1. El personal laboral podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional, incluido el acoso laboral, sexual o por razón de sexo. En su caso, el trabajador o trabajadora procederá de acuerdo con los protocolos de actuación aprobados por la Administración para este tipo de conductas.
2. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito la persona interesada, abrirá la oportuna información previa e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO III.- Procedimiento sancionador

Artículo 116. Obligatoriedad de procedimiento.

1. Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves o graves será necesaria la instrucción del correspondiente procedimiento, siendo preceptiva la audiencia a la persona interesada. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento abreviado con audiencia a la persona interesada.
2. El incumplimiento del principio de audiencia dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo su incumplimiento.
3. El procedimiento disciplinario se impulsará de oficio en todos sus trámites, observándose las normas reguladoras del mismo y, entre ellas, los principios del procedimiento sancionador establecidos en la normativa vigente, siendo nulas las sanciones impuestas prescindiendo total y absolutamente del procedimiento. Además, será de aplicación el régimen legal sobre derechos de las personas interesadas establecidos en normativa reguladora del procedimiento administrativo común.



Artículo 117. Duración.

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

Artículo 118. Vinculaciones con el orden jurisdiccional penal.

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

Artículo 119. Inicio.

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de otros órganos o por denuncia.
2. La Administración podrá acordar con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario una fase de diligencias previas informativas cuando tenga conocimiento de hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados. Este trámite no interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas. El inicio de esta fase se acordará por el órgano competente para la incoación del expediente disciplinario, que designará al empleado o empleada público que se encargue de llevarlas a cabo y que deberá reunir todos los requisitos exigidos para actuar como persona instructora.
3. En caso de que se decida iniciar el expediente sancionador por considerarse, tras la fase de diligencias



previas, que existen razones para iniciarlo, la información recabada y las conclusiones se incorporarán al procedimiento sancionador que se instruya.

4. El acuerdo de inicio deberá contener, al menos, los posibles hechos susceptibles de sanción, y se notificará al presunto infractor, a la persona que se designe como instructora y, en el caso de que potestativamente se designe secretario o secretaria, a la persona que haya sido designada como tal, así como a los y las representantes del personal laboral y a los delegados y delegadas sindicales de la sección sindical que corresponda en el caso de afiliación conocida o alegada por la persona expedientada, salvo que solicite que no se lleve a cabo esta comunicación.

5. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse la resolución de iniciación a la persona denunciante.

6. En caso de que la persona inculpada tenga la condición de Delegado o Delegada sindical, o de personal o cargo electivo en una organización sindical, deberá notificarse el acuerdo de inicio al órgano de representación unitaria o al órgano sindical correspondiente, para que pueda ser oída durante la tramitación del procedimiento.

7. La persona instructora deberá ser un funcionario o funcionaria a quien se le haya requerido para el acceso al Cuerpo o Escala un nivel de titulación igual o superior al exigido para su acceso al personal laboral que resulte inculpado. La persona designada como secretaria, de haberse procedido a dicha designación, podrá ser personal funcionario o laboral, sin que tenga que cumplir necesariamente la condición de la titulación señalada anteriormente, teniendo funciones de asistencia a la persona instructora y sin que pueda sustituir a ésta en ninguna de las fases del procedimiento.

Artículo 120. Medidas cautelares.

1. Durante cualquier fase de un expediente disciplinario por falta muy grave podrá acordarse, por el órgano que acordó su iniciación, la suspensión provisional de empleo del trabajador o trabajadora presuntamente responsable de la falta, cuando se considere que su presencia en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, para otros empleados o empleadas públicos o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

2. La suspensión provisional no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada.

3. También podrá acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el órgano jurisdiccional que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

4. Durante la suspensión provisional el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir únicamente las retribuciones salariales básicas, incluida la cuantía derivada de la antigüedad.

5. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador o trabajadora deberá reintegrar la cantidad percibida durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción, la Administración deberá restituirle la diferencia entre los haberes realmente percibidos



y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

6. Cuando la suspensión provisional no sea declarada definitiva, el tiempo de duración de la misma se computará como servicios efectivamente prestados, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y de otra naturaleza que procedan desde la fecha de inicio de la suspensión provisional.

7. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será computado para el cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo. En este caso, tampoco la suspensión provisional se computará a efectos de antigüedad o de servicios efectivos.

8. Asimismo, podrá adoptarse cualquier otra medida cautelar que se considere conveniente para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos fundamentales.

Artículo 121. Instrucción.

1. La persona instructora procederá a tomar declaración a la persona inculpada, así como evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquella hubiera alegado en su declaración.

2. La persona inculpada podrá solicitar la recusación de la persona instructora o, en su caso, del secretario o secretaria si considera que se dan las causas establecidas en la normativa vigente. Asimismo, la persona instructora o, en su caso, el secretario o secretaria podrá plantear su abstención. La resolución de la abstención y de la recusación se efectuará por la autoridad que acordó la incoación del expediente y en caso de admitirse alguna de ellas procederá una nueva designación.

3. La persona instructora ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades, pudiendo requerir además los informes que estime oportunos.

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

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

5. Práctica de la prueba: contestado por el trabajador o trabajadora el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, la persona instructora podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. La persona instructora comunicará por escrito a la persona inculpada las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse dicha denegación en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. En el caso de declaraciones testificales, la persona inculpada podrá proponer un pliego



de preguntas a realizar durante la misma, cuya denegación por la persona instructora deberá ser motivada. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

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

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

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

Artículo 122. Terminación.

1. La resolución deberá contener como mínimo los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador o trabajadora responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.
2. La resolución se notificará a la persona expedientada, con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello. Asimismo, se comunicará al Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.
3. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga y, en todo caso, en el plazo máximo de un mes, salvo que por causas justificadas se establezca otro distinto en la propia resolución.

Artículo 123. Procedimiento abreviado para faltas leves.

1. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo mediante un procedimiento abreviado con audiencia a la persona interesada.
2. El acuerdo, al que se acompañará la documentación que se dispusiera, se notificará a la persona presuntamente infractora y, cuando proceda, a la persona denunciante y al órgano sindical correspondiente. En el acuerdo de iniciación se citará a la persona presuntamente infractora con una antelación suficiente a la fecha



señalada para el trámite de audiencia y se incluirá el hecho que se le imputa.

3. Realizado el trámite de audiencia, se dictará la resolución.

TÍTULO XVI.- Derecho supletorio

Artículo 124. Derecho supletorio.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Encuadramiento.

El encuadramiento del personal del III Convenio único en este Convenio se realizará de la forma que figura en el anexo I.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Tablas salariales.

Las tablas salariales correspondientes al año 2019 serán las contenidas en el anexo III.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Complemento Personal de Encuadramiento.

Con la finalidad de mantener en su totalidad el nivel retributivo del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y adecuar la clasificación profesional y el encuadramiento en los nuevos grupos, se acuerda la asignación de un complemento personal de encuadramiento al personal que se encuentre prestando servicios a la entrada en vigor del presente Convenio en puestos de trabajo de los anteriores grupos profesionales 3, 4 y 5 en aquellos casos en que los mismos, de acuerdo con el anexo I del presente Convenio, quedan encuadrados en los nuevos grupos E2, E1 y E0 respectivamente. Este complemento tiene carácter personal y dejará de percibirse cuando se pase a ocupar un puesto de trabajo de distinto grupo profesional mediante alguno de los procedimientos previstos en el presente Convenio.

Asimismo, este complemento se actualizará anualmente en los términos previstos en el punto 2 del artículo 56 presente Convenio.



DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Incorporación del Acuerdo de 30 de mayo de 2017.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Créditos horarios parte social Comisión Negociadora.

Se mantienen los créditos de horas mensuales retribuidas asignadas a quienes conforman la parte social de la Comisión Negociadora, en proporción a su representatividad, para la negociación del presente Convenio, durante la vigencia del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Creación de Comisión.

La Comisión Paritaria procederá a la creación de una Comisión para el estudio, análisis y, en su caso, ordenación y redefinición de los complementos de puesto de trabajo de tal manera que se establezcan de manera homogénea, objetiva y completa.

A estos efectos deberá desarrollar sus trabajos a lo largo de 2019 y contar para su aplicación con fondos adicionales de 2020.

Esta Comisión deberá realizar un estudio sobre la posible implementación de la carrera horizontal entre el personal laboral en paralelo al desarrollo del artículo 17 del TREBEP.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Anticipos reintegrables.

En el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, el personal podrá 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 o trabajadora 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 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 el personal aportará la siguiente documentación:

- a) Solicitud, 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 solicitante.
- d) La certificación de haberes extendida por Habilitación que hace efectivos los mismos o, en su caso, nómina ordinaria actualizada del solicitante.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. 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 Comisión Paritaria, 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 y no será revalorizable.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. 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 registrarán 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 DÉCIMA. 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 profesionales que se acuerden en la Comisión Paritaria.

3. 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.

4. El complemento de aislamiento y montaña se integrará en el complemento singular de puesto de tipo D1, con las cuantías establecidas en el anexo III.b).2.

5. 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 59.5.2 del Convenio único, y con las cuantías establecidas en el anexo III.c).

6. 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 decimoprimeras 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 undécima. Jubilación parcial.



El personal laboral de la Administración General del Estado sujeto al presente Convenio podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley, a partir del 1 de enero de 2021.

Previamente se constituirá a estos efectos un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria para acordar las condiciones de acceso a dicha modalidad de jubilación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.

La efectividad del presente Convenio único para el personal laboral de la Administración General de Estado está condicionada a la existencia de las disponibilidades presupuestarias necesarias.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Régimen aplicable a los puestos cuyo desempeño ya no es requerido por la organización en el ámbito del Convenio único.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio no habrá convocatorias de acceso libre para la cobertura de puestos en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con funciones o actividades que, en el ámbito de la Administración Pública, estén reservadas al personal funcionario en virtud de lo dispuesto en la normativa básica vigente en materia de función pública o cuyo desempeño no es requerido por la organización en el ámbito del Convenio único.

Este conjunto de actividades se relacionan en el anexo II, en el que además se establece el régimen de clasificación, promoción, movilidad y retribuciones de este colectivo.

Para el personal laboral fijo que desempeñe puestos en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con funciones o actividades reservadas al personal funcionario, se promoverán procesos de promoción interna a los Cuerpos o Escalas de funcionarios de carrera a los que les correspondan tales funciones.

Los criterios generales relacionados con el acceso a la condición de funcionario de carrera a través de estos procesos serán objeto de negociación colectiva.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Con el fin de estudiar la situación del personal que, de acuerdo con la disposición adicional tercera, pase a percibir un complemento personal de encuadramiento con la entrada en vigor del presente Convenio, la Comisión Paritaria creará un grupo de trabajo que valorará, en aquellos casos en los que proceda, el encuadramiento de dicho personal en un grupo profesional distinto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Entrada en vigor de los títulos VI y VII.

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

Por lo que se refiere al personal laboral del INAEM:

- a) Las retribuciones básicas se actualizarán conforme a lo previsto en el presente Convenio, en el anexo IV.
- b) Mantienen su vigencia las previsiones contenidas en el III Convenio único, en la disposición adicional 3.^a, apartado 2, la disposición adicional 12.^a y las disposiciones transitorias 7.^a y 8.^a y definiciones de las categorías no encuadradas contenidas en el anexo II del citado III Convenio.

Se crea un grupo para la negociación de la integración de las condiciones específicas de trabajo del personal del INAEM, tanto en gira como en sede, en el ámbito del presente convenio, así como la revisión de las disposiciones anteriores al III Convenio vigentes que les afecten.

Dicho grupo se constituirá en un plazo no superior a tres meses desde la entrada en vigor del presente convenio, debiendo finalizar su trabajo en el plazo de seis meses.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. Atribución temporal de complementos.

Se suprime la posibilidad prevista en la disposición adicional undécima del III Convenio único relativa a la atribución temporal de complementos. Los Departamentos ministeriales y Organismos dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio para regularizar la situación de los puestos de trabajo afectados por estos complementos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. Complementos singulares de puesto.

1. Continuarán percibiéndose, en su cuantía actual, exclusivamente por los actuales perceptores el complemento singular de puesto creado por la disposición adicional 3.^a de II Convenio único para los trabajadores que hasta el 7 de julio de 2000 (Acuerdo de Clasificación Profesional BOE de 19 de septiembre de



2000) tenían reconocidas las categorías que se indican a continuación al amparo de los Convenio colectivos que también se relacionan.

Convenio	Categoría profesional
Ministerio de Defensa.	Conductor Mecánico.
MOPU.	Oficial de Primera Conductor.
MOPU.	Encargado General.

2. También continuaran percibiendo, en su cuantía actual, el complemento singular de puesto reconocido en la disposición adicional 2.ª, 2, del I Convenio único los trabajadores del Consejo de Seguridad Nuclear con la categoría de Oficial de gestión y servicios comunes que actualmente lo perciben.

3. En ambos casos estos complementos son incompatibles con cualquier otro singular de puesto y dejaran de percibirse cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo o de grupo profesional. Serán objeto de absorción conforme a las reglas establecidas en el artículo 59.4.

Disposición transitoria séptima. Disposiciones sobre complementos.

1. Los complementos singulares de puesto modalidad A3 asignados a puestos de trabajo ocupados de los grupos profesionales 4 y 5 del III Convenio único dejarán de percibirse por integrarse su cuantía en el salario base establecido en las tablas salariales incluidas en el anexo II con efectos 1 de enero de 2019.

2. Los complementos singulares de puesto modalidad A2 asignados actualmente a puestos de trabajo ocupados del grupo profesional 3 del III Convenio único se continuarán percibiendo mientras el puesto esté ocupado, suprimiéndose cuando el puesto quede vacante.

3. Los complementos singulares de puesto modalidades A2 y A3 asignados a puestos ocupados no contemplados en los apartados anteriores continuaran percibiéndose en tanto la Comisión prevista en la disposición adicional sexta proceda a su análisis y ordenación.

4. La masa salarial correspondiente a los complementos singulares de puesto modalidad A2 de los puestos de trabajo que queden vacantes con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio será objeto de distribución por la Comisión Paritaria.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA.

Para una mayor homogeneidad del modelo organizativo del IV Convenio único, las partes firmantes acuerdan que, con carácter singular, el complemento personal de unificación (CPU) regulado en el artículo 59.3 sea absorbible, según proceda, con los incrementos retributivos que se puedan producir por encima de los previstos con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para todos los empleados públicos.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.

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 60.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.

Las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 59.5 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 sexta y decimotercera no darán lugar a atribuir a los puestos de trabajo correspondientes los complementos del mencionado artículo hasta que por la Comisión Paritaria se proceda a la adaptación que en cada caso corresponda.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA. 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 59 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 en los que se mantenga el mismo puesto de trabajo no se suprimirá dicho complemento transitorio de homogeneización.

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



DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA. 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 59, 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 movilidad sin cambio de funciones previsto en el artículo 49 y los supuestos de cierre y reestructuración de centros de trabajo previstos en el artículo 53 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 DECIMOTERCERA. Vigencia de complementos.

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

a) El artículo 26 y los apartados 4.a) y 7) del artículo 32 del Convenio de la anterior Secretaría de Estado de la Comunicación (BOE de 21 de noviembre de 1996).

b) El artículo 19 del Convenio del anterior M.^º de Obras Públicas y Urbanismo (BOE de 19 de julio de 1990).

c) Los artículos 64 a 69 y 98.2 apartados e), f) y g) del Convenio del M.^º de Agricultura, Pesca y Alimentación.

d) Artículo 24 del Convenio del Ministerio de Defensa (BOE 1 de julio de 1992).

e) Artículo 65.4.a) del Convenio de la Administración de la Seguridad Social («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre de 1995).

f) El régimen singular de prestación de los servicios públicos de guardia de la Administración de Justicia conforme al Acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio Único de seis de julio de 2001.

2. Mantienen su vigencia en el respectivo ámbito:

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

b) El artículo 7.2 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de la Presidencia («Boletín Oficial



de la Comunidad de Madrid» de 2 de octubre de 1997).

3. Mantienen su vigencia en el ámbito del Ministerio de Defensa, con la consideración de acción social, el contenido de 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).

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

Mantienen su vigencia como parte integrante de este Convenio los Acuerdos de la CIVEA del Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado en cuanto no se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

ANEXO I.

Actual grupo	Nuevo grupo
1	M3
2	M2
3 Puestos encuadrados en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional de Grado Superior o con cualificaciones de Nivel 3 del Sistema Nacional de Cualificaciones excepto los puestos contenidos en el anexo II.	M1
3 Puestos distintos de los anteriores con actividad de las relacionadas en el anexo V.	E2
4 Puestos encuadrados en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional de Grado Medio o con cualificaciones de Nivel 2 del Sistema Nacional de Cualificaciones excepto los puestos contenidos en el anexo II.	
4 Puestos distintos de los anteriores con actividad de las relacionadas en el anexo V.	E1
5 Puestos encuadrados en especialidades coincidentes con títulos de Formación Profesional Básica o con cualificaciones de Nivel 1 del Sistema Nacional de Cualificaciones excepto los puestos contenidos en el anexo II.	
5 Puestos distintos de los anteriores con actividad de las relacionadas en el anexo V.	E0

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



ANEXO II.

a) Conjunto de actividades

Funciones o actividades cuyo ejercicio, en el ámbito de la Administración Pública, corresponden al personal funcionario o cuyo desempeño no es requerido por la organización en el ámbito del Convenio único.

a) Gestión de Recursos Humanos.

b) Gestión Económica.

c) Gestión Administrativa.

d) Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas.

e) Realización de estudios estadísticos.

f) Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros.

g) Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas.

h) Peritación y valoración de bienes.

i) Impulso y gestión en materia de tráfico y seguridad vial para el desarrollo y ejecución de las políticas viales públicas.

j) Vigilancia del Dominio público.

k) Arquitectura y Arquitectura Técnica de la Hacienda Pública.

l) Ingeniería e Ingeniería Técnica.

m) Veterinaria (solo para titulaciones universitarias).

n) Farmacia (solo para titulaciones universitarias).

o) Vigilancia de conservación y explotación de carreteras.

p) Monitor de protección radiológica.

Al personal laboral que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio esté ocupando puestos en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con algunas de las funciones enumeradas en este anexo no le resultará de aplicación la regulación contenida en los títulos III y VI. Las previsiones contenidas en el título VII en materia de provisión de puestos de trabajo y movilidad le serán de aplicación en los términos descritos en esta disposición.

Dicho personal, a efectos de clasificación profesional, provisión de puestos y promoción, se regirán por las siguientes disposiciones.

b) Clasificación profesional

G1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes, o Grado. Se incluye en este grupo todo el personal que estuviera encuadrado en el grupo 1 del III Convenio único y ocupando un puesto de los afectados por el presente anexo.



G2: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes, o Grado. Se incluye en este grupo todo el personal que estuviera encuadrado en el grupo 2 del III Convenio único y ocupando un puesto de los afectados por el presente anexo.

G3: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalentes. Se incluyen en este grupo todo el personal que estuviera encuadrado en el grupo 3 del III Convenio único y ocupando un puesto de los afectados por el presente anexo.

G4: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes. Se incluyen en este grupo todo el personal que estuviera encuadrado en el grupo 4 del III Convenio único y ocupando un puesto de los afectados por el presente anexo.

c) Promoción profesional

1. En los procesos de promoción interna podrá participar el personal laboral fijo del presente anexo, desde el grupo profesional inmediatamente inferior, siempre que haya prestado dos años de servicios efectivos en dicho grupo profesional y cumpla los requisitos de titulación y cualificación exigidos para el grupo al que pretenden acceder.

2. Asimismo, podrán promocionar del G4 al G3 los trabajadores y trabajadoras fijos con cuatro años de permanencia sin necesidad de tener la titulación exigida para el acceso al G3 siempre que cuenten con la titulación exigida para el acceso al G4.

d) Retribuciones 2019

Grupo profesional	Salario base	Pagas extraordinarias *	Total
G1	24.685,08	4.114,18	28.799,26
G2	20.493,84	3.415,64	23.909,48
G3	16.199,64	2.699,94	18.899,58
G4	14.013,96	2.335,66	16.349,62

* Sin componentes de antigüedad.

Los complementos salariales que corresponda percibir al personal contemplado en este anexo mantendrán las mismas cuantías vigentes en el año 2018 con las actualizaciones retributivas que correspondan conforme a los mecanismos previstos en el presente Convenio.

e) Provisión de puestos de trabajo

Las vacantes de necesaria provisión, dotadas presupuestariamente, que se generen como consecuencia de la baja de los efectivos que son objeto de clasificación en el presente anexo serán provistas a través de los procedimientos descritos en el título VII de este Convenio, aplicando los criterios y requisitos establecidos en la regulación de cada uno de ellos.

La cobertura de dichas vacantes se efectuará en los términos que corresponda, según el procedimiento de provisión y movilidad de que se trate, y estará dirigida únicamente al personal laboral fijo que a la fecha de



entrada en vigor esté ocupando puestos de trabajo clasificados en el referido anexo II.

ANEXO III.- Tablas retributivas.

Anexo III.a) Tabla salarial 2019

Grupo profesional	Salario base	Pagas extraordinarias *	Total
M3	24.685,08	4.114,18	28.799,26
M2	20.493,84	3.415,64	23.909,48
M1	16.199,64	2.699,94	18.899,58
E2	14.013,96	2.335,66	16.349,62
E1	13.628,28	2.271,38	15.899,66
E0	12.856,80	2.142,80	14.999,60

* Sin componentes de antigüedad.

Anexo III.b) Complementos singulares de puesto (artículo 59.5.1 IV Convenio único)

Anexo III.b).1 Cuantías anuales en euros

Grupo profesional	Modalidad					A/Idiomas
	A1	AR	AR1	AR2	AR3	
M3	1.847,40	1.955,28	3.802,20	3.362,40	2.834,64	893,64
M2	1.540,92	1.638,12	3.178,80	2.811,96	2.371,68	
M1	1.260,72	983,76	2.244,24	1.944,12	1.584,00	
E2	1.260,72	983,76	2.244,24	1.944,12	1.584,00	
E1	1.033,32					
E0	910,68					





Anexo III.b).2 Cuantías anuales en euros

Grupo profesional	Modalidad							
	B	C	D1	D2	D3	D4	D5	D6
M3	912,72	692,64	758,64	1.659,48		1.143,60	568,80	1.874,88
M2						1.054,32	492,84	1.624,44
M1						1.016,04	468,60	1.544,64
E2						1.016,04	468,60	1.544,64
E1						938,76	430,44	1.418,28
E0					1.442,64	883,92	401,40	1.323,24

Anexo III.b).3 Cuantías anuales en euros

Grupo profesional	Modalidad									
	D7 1	D7 1.1	D7 1.1.1	D7 2	D7 2.1	D7 2.2	D7 2.2.1	D7 2I	D7 E	D7 H
M3	4.529,16	4.575,84	5.269,20	3.645,36	4.087,80	3.844,68	4.290,12	4.075,80	5.115,96	4.383,84
M2										
M1										
E2										
E1										
E0										

Anexo III.c) Complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual (artículo 56.5.2 IV Convenio único)

Anexo III.c).1 Complemento de nocturnidad. Cuantías anuales en euros

Grupo profesional	Modalidad					
	A	A1	B	B1	C	C1
M3	1.227,72	1.798,20	1.772,40	2.628,36	2.541,36	3.967,80
M2	1.102,56	1.614,72	1.591,68	2.360,28	2.282,28	3.563,16
M1	980,40	1.436,16	1.415,64	2.099,04	2.029,68	3.168,84
E2	980,40	1.436,16	1.415,64	2.099,04	2.029,68	3.168,84
E1	870,00	1.274,40	1.255,92	1.862,40	1.800,84	2.811,84
E0	810,48	1.186,80	1.170,00	1.734,72	1.677,36	2.618,76

Anexo III.c).2 Complemento de turnicidad. Cuantías anuales en euros

Grupo profesional	Modalidad					
	A	A1	B	B1	C	C1
M3	2.266,56	3.144,24	1.842,96	2.534,88	1.382,28	2.280,84



Grupo profesional	Modalidad					
	A	A1	B	B1	C	C1
M2	2.035,32	2.823,72	1.655,28	2.276,40	1.241,52	2.048,40
M1	1.810,20	2.511,12	1.472,04	2.024,64	1.104,12	1.821,36
E2	1.810,20	2.511,12	1.472,04	2.024,64	1.104,12	1.821,36
E1	1.606,08	2.227,92	1.305,96	1.796,28	979,56	1.616,16
E0	1.496,04	2.075,28	1.216,56	1.673,28	912,48	1.505,28

Anexo III.c).3 Complemento de disponibilidad horaria. Cuantías anuales en euros

Grupo profesional	Modalidad							
	A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3
M3	1.054,20	1.149,84	1.293,48	1.373,40	2.107,56	2.299,20	2.586,60	2.746,32
M2	946,44	1.032,60	1.161,60	1.233,24	1.892,40	2.064,72	2.322,72	2.466,24
M1	841,68	918,36	1.033,08	1.096,68	1.683,12	1.836,12	2.065,80	2.193,24
E2	841,68	918,36	1.033,08	1.096,68	1.683,12	1.836,12	2.065,80	2.193,24
E1	746,76	814,68	916,44	973,20	1.493,16	1.629,12	1.832,76	1.945,80
E0	695,64	758,88	853,80	906,60	1.391,04	1.517,40	1.707,24	1.812,48

Anexo III.c).4 Complemento de jornada partida. Cuantías anuales en euros

Grupo profesional	Modalidad	
	Jornada partida A	Jornada partida B
M3	1.015,32	2.030,28
M2	911,88	1.823,28
M1	811,08	1.621,44
E2	811,08	1.621,44
E1	719,52	1.438,56
E0	670,20	1.340,04

Anexo III.c).5 Complemento de prolongación de jornada. Cuantías anuales en euros

Grupo profesional	Prolongación jornada
M3	1.393,20
M2	1.161,36
M1	952,92
E2	952,92
E1	776,04
E0	686,16



Anexo III.c).6 Complemento de obra. Cuantías anuales en euros

Grupo profesional	Obra
M3	2.945,40
M2	2.691,24
M1	2.510,28
E2	2.510,28
E1	2.352,24
E0	2.267,04

ANEXO IV.- Retribuciones INAEM.

Grupo profesional	Salario base	Pagas extraordinarias *	Total
G1	24.685,08	4.114,18	28.799,26
G2	20.493,84	3.415,64	23.909,48
G3	16.199,64	2.699,94	18.899,58
G4	14.013,96	2.335,66	16.349,62
G5	13.628,28	2.271,38	15.899,66

* Sin componentes de antigüedad.

Los complementos salariales que corresponda percibir al personal contemplado en este anexo mantendrán las mismas cuantías vigentes en el año 2018 con las actualizaciones retributivas que correspondan conforme a los mecanismos previstos en el presente Convenio.

ANEXO V.- Relación de actividades a las que se hace referencia en el anexo I.



Grupo actual	Área actual	Actividad	Grupo nuevo
3	1	Evaluación, transferencia y difusión de la I+D+I.	E2
3	1	Celador de prisiones.	E2
3	1	Encargado de sala.	E2
3	1	Responsable de sala y taquillas.	E2
3	1	Tareas propias del área 1.	E2
3	2	Jinete.	E2
4	1	Atención salas de archivos.	E1
4	1	Atención salas de museos (vigilante de museos).	E1
4	1	Ayudante de seguridad.	E1
4	1	Guardacoches.	E1
4	1	Lavandería.	E1
4	1	Recepcionista.	E1
4	1	Taquillero.	E1
4	1	Tareas propias del área 1.	E1
4	1	Telefonista.	E1
4	1	Vigilancia.	E1
4	3	Auxiliar de autopsia.	M1
5	1	Encargado de guardarropa.	E0
5	2	Presas.	E0
5	2	Carreteras.	E0
5	2	Animalario.	E0

SENTENCIA (BOE Núm. 274 - Jueves 14 de noviembre de 2019)

Resolución de 5 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Visto el fallo de la Sentencia núm. 116/2019, de fecha 10 de octubre de 2019, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento n.º 179/2019 sobre impugnación de Convenios, seguido por la demanda de la Confederación Sindical ELA contra la Administración General del Estado y los sindicatos FESP-UGT, CC.OO., CSIF y CIG, y el Ministerio Fiscal,

Y teniendo en consideración los siguientes



Antecedentes de hecho

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de mayo de 2019 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo, de 13 de mayo de 2019, en la que se ordena inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (Código de convenio: 90012022011999).

Segundo.

El día 28 de octubre de 2019 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda estimar parcialmente la demanda de impugnación de convenio y anular los artículos 4.4, 15.q), 56.3 y la Disposición Transitoria 7.ª 4 del mencionado Convenio colectivo.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 10 de octubre de 2019, recaída en el procedimiento n.º 179/2019 sobre impugnación de Convenios, y relativa al IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

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

Madrid, 5 de noviembre de 2019.-El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

AUDIENCIA NACIONAL.

Sala de lo Social.

Letrada de la Administración de Justicia D.ª Marta Jaureguizar Serrano.

Sentencia N.º: 116/2019.

Fecha de Juicio: 1/10/2019 a las 09:30.

Fecha Sentencia: 10/10/2019.

Tipo y núm. Procedimiento: Impugnación de convenios 0000179/2019.



Materia: Impug. Convenios.

Ponente: Ricardo Bodas Martín.

Demandante: Confederación Sindical ELA (Abogado D. Haimar Kortabarria Arezana).

Demandados: Administración General del Estado (Abogado del Estado D. Gonzalo Mairata), FESP-UGT (Graduado Social D. Javier Martínez Valladolid); CC.OO. (Letrado D. Miguel Ángel Crespo Calvo), CSIF (Letrado D. José Manuel Fernández Barreno); CIG (Letrado D. Tomás Martínez Rodríguez).

Resolución de la Sentencia: Estimatoria parcial.

Breve Resumen de la Sentencia: Impugnados múltiples preceptos del convenio, porque se encomendaba a la Comisión Paritaria funciones negociadoras y porque se reservaba a los firmantes funciones negociadoras, cuya ejecución correspondía a la comisión negociadora, se desestima la excepción de falta de acción, por cuanto el sindicato demandante tiene acción para comprobar si su exclusión de las actividades citadas vulneró o no su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva. -Se estima de oficio la concurrencia de litispendencia respecto a dos de las funciones de la CP, relacionadas necesariamente con dos artículos del convenio, confirmados por sentencia de la Sala, que aún no ha alcanzado firmeza, lo que motivó que el sindicato demandante desistiera, con reserva de acción de su impugnación, aunque mantuvo inconsecuentemente la acción frente a funciones de la CP, relacionadas obligatoriamente con los artículos antes dichos. -Se estima parcialmente la demanda y se anulan los artículos, en los que se acreditó efectivamente la concurrencia de negociación, que va más allá de lo pactado en convenio, confirmándose todos los demás, al acreditarse que las funciones eran de administración, ejecución o interpretación del convenio. -Se declara que los demandados vulneraron la libertad sindical del demandante al excluirle de las funciones negociadoras, establecidas en los artículos anulados y se atempera la indemnización a 300 euros.

Voto particular emitido por la Ilma. Sra. D.^a Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

AUD. NACIONAL SALA DE LO SOCIAL.

Goya 14 (Madrid).

Tfno.: 91 400 72 58. Correo electrónico:

Equipo/usuario: MMM.

NIG: 28079 24 4 2019 0000190.

Modelo: ANS105 Sentencia.

IMC. Impugnación de Convenios 0000179/2019.

Procedimiento de origen:

Sobre: Impug. Convenios.

Ponente Ilmo. Sr.: Ricardo Bodas Martín.

Sentencia 116/2019.

Ilmo. Sr. Presidente: D. Ricardo Bodas Martín.



Ilmos. Sres. Magistrados:

D.ª Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

D. Ramón Gallo Llanos.

En Madrid, a diez de octubre de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y.

EN NOMBRE DEL REY.

Han dictado la siguiente.

SENTENCIA.

En el procedimiento Impugnación de Convenios 0000179/2019 seguido por demanda de Confederación Sindical ELA (con representación Haimar Kortabarria Arenaza) contra Administración General del Estado (Abogado del Estado D. Gonzalo Mairata), FESP-UGT (Graduado Social D. Javier Martínez Valladolid); CC.OO. (Letrado D. Miguel Ángel Crespo Calvo), CSIF (Letrado D. José Manuel Fernández Barreno); CIG (Letrado D. Tomás Martínez Rodríguez) sobre IMPUG.CONVENIOS. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

Antecedentes de hecho.

Primero.

Según consta en autos, el día 30 de julio de 2019 se presentó demanda por Confederación Sindical ELA contra Administración General del Estado, FESP-UGT, Organización Sindical CC.OO., Organización Sindical CSIF, Organización Sindical CIG, Ministerio Fiscal sobre Impug. CONvenios.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 1/10/2019 a las 9.30 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosíes de prueba.

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La Confederación Sindical ELA (ELA desde aquí) ratificó su demanda de impugnación de convenio, mediante la cual pretende lo siguiente:

1. Se declare la ilegalidad y nulidad de los artículos 1.3, 4.4, 10.4.c), 10.5.c), 10.61), 10.7, 15, 17.1, 18.21), 19.6.c), 35.2, 37.1, 39.2, 45.4 y 56.3, Disposiciones adicionales 6, 8 (punto primero) y 11, y Disposición



Transitoria 3.^a y 7 (punto cuarto) del IV Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. A su vez, que se declare la ilegalidad y nulidad de todos los acuerdos que puedan adoptarse por la Comisión paritaria en ejercicio de las funciones que el Convenio le otorga en los apartados cuya ilegalidad y nulidad se solicita en la presente demanda.

II. Se declare que la actuación de las organizaciones demandadas Administración General del Estado, CC.OO., UGT, CSIF y CIG apartando a ELA de una Comisión a la que se atribuyen funciones negociadoras constituye violación de los derechos de libertad sindical de ELA, y se les ordene reparar las consecuencias del mismo, incluida la indemnización que proceda, que esta parte fija en la cuantía de 6.251 €.

En el acto de juicio, subsanó el suplico de la demanda, concretando que la demanda va dirigida a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y por lo que se refiere a la impugnación del artículo 15 se solicita únicamente la nulidad de los apartados i, n, o, p, q y r.

Desiste con reserva de acción de la impugnación del artículo 10 del convenio y todo lo relativo al artículo 8 contenido en la demanda, por haberse dictado sentencia desestima por esta Sala de 27 de septiembre de 2019 en el Proc. 123/2019, sobre impugnación del título III del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, que se encuentra pendiente de firmeza.

El Abogado del Estado, quien admitió el desistimiento parcial de la demanda, alegó la excepción de falta de acción y, en cuanto al fondo se opone a la demanda por considerar que las competencias atribuidas a la Comisión paritaria son ajustadas a la legalidad, siendo revelador que el convenio haya pasado el filtro de la Dirección General de Trabajo. -Cuestión distinta es, que las decisiones, adoptadas por la misma, se extralimiten en sus funciones, en cuyo caso habrá que impugnar dichas decisiones. -Destacó que, el convenio se ha negociado durante tres años, sin que durante dicho periodo ELA haya efectuado manifestación alguna hasta la reunión de 4 de marzo de 2019 y, además los preceptos impugnados son una reproducción de los contenidos en los tres convenios precedentes. No se han vulnerado los derechos de libertad sindical de ELA y se opone a la indemnización solicitada en demanda por la violación de tales derechos.

Excepcionó, así mismo, acumulación indebida de acciones, por cuanto no cabe impugnar, en demanda de impugnación de convenio, los acuerdos que tome la Comisión Paritaria.

Por lo que se refiere a los preceptos concretos impugnados, el artículo 1 no es una extensión de convenio.

El artículo 4 se refiere a condiciones fijadas presupuestariamente puesto que el convenio dice que las condiciones económicas serán negociadas dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

El artículo 15 el apartado i hace referencia al artículo 10 de cuya impugnación se ha desistido. El apartado r hace referencia al artículo 8 que no se ha impugnado.

De la lectura de los preceptos impugnados se puede observar que son ajustados a la legalidad, distinto es si en su aplicación se extralimita la Comisión paritaria.

El artículo 18 atribuye unas funciones de administración del convenio.

El artículo 56 hace referencia a las leyes de Presupuestos Generales del Estado.

En la Disposición Adicional 8.^a y las Disposiciones Transitorias se puede ver que las funciones de la Comisión



paritaria son propias de la misma.

CC.OO., quien admitió también el desistimiento, se opone a la demanda alega que se trata de una demanda preventiva. El título IV del convenio sobre órganos de seguimiento y aplicación del convenio en el artículo 12 se establecen y definen la Comisión negociadora y la Comisión paritaria, con base a lo dispuesto en convenios precedentes. Las partes eran conscientes que determinadas materias se tenían que negociar en Comisión negociadora y otras desarrollar en Comisión paritaria en función de las materias concretas a tratar. Las funciones de la Comisión paritaria son de desarrollo y aplicación del convenio y es el propio convenio el que encarga a la Comisión negociadora la negociación en el marco del Convenio único.

Por lo que se refiere a los preceptos concretos, el artículo 1.3 no es extensión de convenio, sino que se está hablando de colectivos que están fuera de convenio y que los sindicatos quieren incluir dentro del convenio por lo que se ha arbitrando un sistema para que previa autorización de la CECIR se incluyan en el convenio a los mismos.

El artículo 4 establece una norma ya prevista en convenios anteriores. La aplicación de las leyes de presupuestos no necesita Comisión negociadora.

El artículo 15, el apartado i se remite el artículo 10 que no se ha impugnado por lo que se refiere al complemento de puesto de trabajo es la asignación cuando queda vacante el puesto asignando el complemento a otros puestos de trabajo.

El artículo 17.1 no habla de Comisión paritaria ni de Comisión negociadora y en cualquier caso habría que estar a los acuerdos concretos.

El artículo 19 la Comisión paritaria valora las condiciones de los concursos en base a la autorización de la Administración.

El artículo 39 remite a la negociación.

El artículo 56 se refiere al incremento retributivo establecida por la LPGE.

La Disposición adicional 6.^a habla del estudio y análisis de los complementos de puesto de trabajo.

La Disposición adicional 8.^a se remite al Acuerdo de la CIVEA y tiene relación con sentencias que hubo relativas al personal laboral en el exterior que se integra en el Convenio único.

La Disposición adicional 11 sobre la jubilación parcial se aplica en los términos previstos en la ley.

La Disposición transitoria tercera regula la entrada en vigor de los títulos VI y VII debido a los problemas para la aplicación del encuadramiento del personal laboral en el ámbito del presente convenio.

La Disposición transitoria 7.^a apartado 4, es cuestión de aplicación del convenio. Se opone a la indemnización solicitada en demanda porque no se ha vulnerado el derecho de libertad sindical ya que ELA ha estado negociando desde el primer momento el convenio y no se ha podido producir daño alguno a ELA.

CSIF, se opone a la demanda, se adhiere a las manifestaciones de CC.OO. y del Abogado del Estado. Se opone a la indemnización solicitada por no haber lesión de derecho fundamental alguno.

UGT, se opone a la demanda alega falta de acción. El artículo 12 distingue entre la Comisión negociadora y la Comisión paritaria del convenio. Si se aplica sin asunción de funciones normativas, no hay porque anular los



preceptos impugnados. Se opone a la indemnización solicitada en demanda porque no se ha vulnerado el derecho de libertad sindical de ELA.

CIG, se opone la demanda y a la idealización solicitada, sin que proceda a la declaración de nulidad de los preceptos impugnados, sin perjuicio de que puedan impugnarse los concretos acuerdos de la Comisión paritaria en el caso de que se extralimite en sus funciones.

El Ministerio Fiscal, en su informe solicitó la estimación parcial de la demanda en lo que se refiere al artículo 1 del convenio por ser contrario al artículo 92.1 ET y al artículo 17 que da a los acuerdos de la Comisión paritaria el mismo valor que al convenio colectivo al dotar a los acuerdos de la Comisión paritaria de una función normativa que no tienen. ELA ha formado parte de la Comisión negociadora pero no se ha integrado en la Comisión paritaria porque no ha firmado el convenio. El resto de los preceptos contemplan funciones propias de la Comisión paritaria, sin perjuicio de que aquellos acuerdos de la Comisión paritaria que se extralimiten de sus funciones puedan ser impugnados. No procede la indemnización solicitada en demanda porque no se han vulnerado los derechos de libertad sindical de ELA.

ELA se opuso a la excepción de falta de acción, por cuanto las disposiciones impugnadas vulneran por sí mismas, porque tienen contenido negociador, la legalidad vigente. -Desistió, no obstante, de la pretensión del suplico consistente en que se declare la ilegalidad y nulidad de todos los acuerdos que puedan adoptarse por la Comisión paritaria en ejercicio de las funciones que el Convenio le otorga en los apartados cuya ilegalidad y nulidad se solicita en la presente demanda.

Quinto.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

- Se ha negociado durante 3 años y ELA no cuestionó nunca que los preceptos denunciados desbordaran la legalidad, la primera vez acta 4.3.19.
- En el art. 1.3 no se estaba contemplando extensión del convenio sino reintegrar en el convenio a personal que está fuera de convenio pero que podrían entrar en su ámbito.
- Se oponen a la indemnización.

Hechos Conformes:

- El convenio pasó el filtro de la DGT.
- Las funciones impugnadas tenían la misma regulación en los tres convenios precedentes.
- ELA firmó los tres convenios anteriores.

Sexto.

Se presentó proyecto de sentencia el 8 de octubre de 2019 por D.^a Emilia Ruiz-Jarabo Quemada; el 8 de octubre de 2019 se deliberó de nuevo y habiéndose quedado en minoría, declinó la redacción de la resolución, anunciando su intención de formular voto particular. Se cambió de ponente asignándose al Ilmo. Sr. Magistrado D. Ricardo Bodas Martín.



Resultando y así se declaran, los siguientes

Hechos probados.

Primero.

El III Convenio colectivo único para el personal en la Administración General del Estado fue suscrito con fecha 31 de julio de 2009, de una parte, por los designados por la Administración del Estado, en representación de la misma, y de otra, por las Centrales sindicales CC.OO., UGT, CSI-CSIF, CIG y ELA, en representación del colectivo laboral. -Dicho convenio, cuya vigencia inicial concluyó el 31-12-2009, fue publicado en el BOE de 12-11-2009.

Segundo.

Denunciado el convenio en diciembre de 2015, se constituyó la comisión negociadora del IV Convenio el 28-01-2016, compuesta, por una parte, por los designados por la AGE y en representación de los trabajadores los representantes de CC.OO., UGT, CSIF, CIG y ELA.

Tercero.

Tras varias reuniones, el 4 de marzo de 2019 fue suscrito el texto definitivo del IV Convenio colectivo único para el personal laboral en la Administración General del Estado y sus anexos. El acuerdo fue firmado por la Administración General del Estado y por las Organizaciones Sindicales CC.OO., UGT, CSIF y CIG.

En la reunión de 4 de marzo de 2019 el sindicato ELA manifiesta su intención de no firmar el Acuerdo y aporta a la reunión un escrito en el que expresa su disconformidad con la composición y funciones de la Comisión paritaria, aunque por error en el acta se dice comisión negociadora.

Cuarto.

El 24 de septiembre de 2019 se constituyó la comisión paritaria del IV Convenio, compuesta por quince miembros en representación de las organizaciones firmantes, con arreglo a la composición y porcentaje de voto siguientes: CC.OO., 5 vocales y 35,54; UGT, 5 vocales y 33,05%; CSIF, 4 vocales y 29,22% y CIG, 2 vocales y 2,14%.

En la misma reunión se constituyeron 25 subcomisiones paritarias, compuestas por 211 vocales, de los cuales 75 son de CC.OO.; 65 de UGT; 56 de CSIF y 15 de CIG.

Quinto.

Obran en autos y se tienen por reproducidos los asuntos remitidos a la Comisión Paritaria del IV Convenio.

Sexto.

El 13 de mayo de 2019 la Dirección General de Trabajo dictó resolución mediante la cual se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de convenio n.º: 90012022011999), que fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, de una parte por los designados por la Administración del Estado, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSIF y CIG, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Política Territorial y Función Pública y de Hacienda (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el



artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la Dirección General de Trabajo resuelve: Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El convenio fue publicado en el BOE el 17 de mayo de 2019.

Séptimo.

Las funciones de la Comisión paritaria del IV Convenio, impugnadas en la presente demanda, tenían la misma regulación en los tres convenios precedentes que fueron firmados por ELA, quien formó parte de las comisiones paritarias de los mismos.

Octavo.

El 27 de septiembre de 2019, en nuestro procedimiento 123/2019, dictamos sentencia desestimatoria en demanda de impugnación de convenio, en la que se impugnaron los arts. 7 a 11 del Título III del IV Convenio.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, h de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

- a) El primero del BOE mencionado.
- b) El segundo es pacífico.
- c) El tercero del acta de cierre del convenio, que obra como documento 3 de ELA (descripción 4 de autos), que fue reconocida de contrario.
- d) El cuarto del acta de la reunión referida, que obra como documento 1 de ELA (descripción 27 de autos), que fue reconocida de contrario.
- e) El quinto del documento 2 de ELA (descripción 28 de autos), que fue reconocida de contrario.
- f) El sexto del BOE citado, que obra en la descripción 3 de autos.
- g) El séptimo es conforme.
- h) El octavo tampoco fue controvertido.

Tercero.

La AGE excepcionó, adhiriéndose los demás demandados, falta de acción, porque las funciones, encomendadas por el convenio a la Comisión Paritaria, son las propias de dichas comisiones, ya que se le encomiendan tareas de administración, interpretación y aplicación del convenio, por lo que se ajustan plenamente a la legalidad. -

Cuestión distinta es, que los acuerdos, que pudieran alcanzarse en dicha comisión, desborden las funciones propias del órgano, en cuyo caso deberán impugnarse específicamente, caso de acometer funciones negociadoras.

ELA se opuso a la excepción, por cuanto el objeto de su demanda se dirige precisamente a desvelar si las funciones, encomendadas por el convenio a la comisión paritaria, son de administración, interpretación y ejecución, en cuyo caso deberían convalidarse o, por el contrario, se trata propiamente de funciones negociadoras, en cuyo caso serían ilegales.

La Sala comparte plenamente la tesis actora, por cuanto la demanda de impugnación de convenio colectivo tiene precisamente por finalidad comprobar si el convenio se ajusta o no al ordenamiento jurídico, o si lesiona gravemente los intereses de terceros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 163 y siguientes de la LRJS. - Caso de acreditarse que, el convenio vulnera la legalidad vigente, la consecuencia sería su expulsión del ordenamiento jurídico. -En caso contrario, si se acredita que el convenio se acomoda a derecho, debería convalidarse en sus propios términos.

Consiguientemente, como ELA denuncia que los preceptos impugnados otorgan a los firmantes del convenio o, en su caso, a la Comisión Paritaria del convenio, integrada únicamente por los firmantes del convenio, funciones propiamente negociadoras, es patente que tiene plenamente acción para su impugnación, puesto que, si se acreditara dicha afirmación, es decir, si el convenio encomienda a la Comisión Paritaria funciones negociadoras, cuya ejecución corresponde exclusivamente a la comisión negociadora del convenio (arts. 87 a 89 ET), sería patente que el convenio habría desbordado claramente las funciones de la CP, encomendadas por el art. 91 ET y habría que expulsar dichas funciones del ordenamiento jurídico.

Vamos a desestimar, por tanto, la excepción propuesta.

Cuarto.

El art. 85.3.e ET dispone que, entre el contenido mínimo del convenio debe pactarse lo siguiente:

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

La aplicación e interpretación del convenio se encomienda a la comisión paritaria del mismo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 91.1 ET y las resoluciones de dicha comisión, en materia de interpretación y aplicación del convenio, tienen la misma eficacia y tramitación que los convenios colectivos, regulados en el propio ET, a tenor con lo previsto en el apartado cuarto del artículo antes dicho. -Las funciones de administración, aplicación e interpretación del convenio suelen ser complejas, por cuanto se ventilan en ellas intereses contrapuestos de los firmantes del convenio y no se saldan siempre con la asunción de la postura empresarial o sindical por la otra parte, siendo muy habitual que los acuerdos sintetizen ambas posiciones o alcancen puntos de equilibrio, lo cual supone, en la práctica, que su consecución comporte la utilización de técnicas negociadoras por los componentes de la comisión paritaria, sin que dicha negociación desborde la



legalidad, siempre que la misma no vaya más allá de lo pactado en convenio, mediante la introducción de nuevas regulaciones, en cuyo caso deberían someterse a la comisión negociadora.

De este modo, si bien las partes firmantes del convenio colectivo son libres a la hora de atribuir competencias a la comisión paritaria, debemos subrayar que, las funciones, propias de la misma, son la administración, interpretación y ejecución del convenio, tal y como dispone el art. 85.3.e ET. -Dichas funciones deben acometerse necesariamente por los firmantes del convenio, por todas STS 30-05-2018, Rec. 147/17, lo cual comporta que, no quepa adherirse al convenio, si el sindicato se negó a firmarlo, cuando se excluye dicha opción en el propio convenio (SAN 2-10-2018, Proced. 168/18).

Con carácter general, la comisión paritaria está legitimada para decidir, entre varias opciones aplicativas, que se cohonesten con el convenio, cual debe aplicarse (SAN 4-12-2017, Proced. 279/2017), habiéndose entendido, como función aplicativa, la identificación de los elementos necesarios para percibir el plus de responsabilidad, dada la dificultad de precisarlo, para los puestos administrativos (SAN 22-11-2017, Proced. 291/2017).

De este modo, la libre atribución de funciones a la comisión paritaria por los firmantes del convenio tiene un límite infranqueable: no puede encomendarse a la comisión paritaria funciones negociadoras, que comporten nuevas regulaciones o la creación de nuevas normas u obligaciones. -En efecto, es legítimo que, los firmantes del convenio se reserven exclusivamente su administración, interpretación y aplicación (SAN 4-12-2017, Proced. 279/2017), pero si, se encomiendan a la comisión paritaria funciones negociadoras, no cabe ceñir dicha encomienda a los firmantes del convenio, sino que ha de abrirse a todos los legitimados para la negociación, por todas STS 15-03-18, Rec. 59/17 y 4-04-2018, Rec. 108/17, ya que, si se hiciera así, se lesionaría el derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva de los legitimados para negociar el convenio, que resulten excluidos. -De este modo, La CP no puede habilitar espacios de negociación, que no ven lo pactado (SAN 29-01-2018, Proced. 344/2017), como sustituir un sistema global de gastos por uno de gastos específicos acreditados (STS 16/05/2018, Rec. 90/17, confirma SAN 23-01-2017), ni tampoco modificar un reglamento electoral (SAN 14-05-2019, Proced. 75/19), pero sí cabe la constitución de comisiones propositivas, siempre que sus propuestas se negocien después en la comisión negociadora (STS 4-04-2018, Rec. 108/17, confirma SAN 13-02-2017), o determinar a quien se abona el plus de actividad, una vez definidas las categorías profesionales por la comisión paritaria (STS 23-05-2019, Rec. 33/18).

Parece claro, por tanto, que, la línea fronteriza entre comisiones aplicativas, interpretativas o administradoras y comisiones negociadoras, no es propiamente la concurrencia de negociación en abstracto, por cuanto su propia composición paritaria, así como la pluralidad sindical de sus miembros, comportará necesariamente la confrontación de las diferentes posiciones de sus componentes que, producirán o no producirán acuerdos de administración, interpretación y aplicación, una vez debatidas las propuestas y contrapropuestas de unos y otros, que no satisfarán necesariamente a todas las partes, si bien, cuando se convengan por las mayorías competentes, producirán los mismos efectos jurídicos que el propio convenio colectivo y desplegarán efectos normativos erga omnes.

Ahora bien, dichos acuerdos, para ser legítimos, deben estar basados necesariamente en el convenio, cuyo desarrollo administrativo, aplicativo e interpretativos corresponde a la comisión paritaria, quien tiene vedado, sin embargo, crear o regular nuevas normas u obligaciones, que no deriven y sean consecuencia lógica del



convenio colectivo, en cuyo caso deberían haber sido sometidas a la totalidad de los sujetos legitimados para negociar el convenio. -Cuando suceda así, cuando se negocie efectivamente y se establezcan nuevas regulaciones, normas u obligaciones, no basadas en el convenio, los acuerdos serán plenamente ilegales.

Llegados aquí, examinaremos, a continuación, si los preceptos impugnados innovan el convenio, o contienen nuevas regulaciones, no previstas o derivadas del convenio, en cuyo caso anularemos los preceptos impugnados o, por el contrario, si se trata de funciones de administración, interpretación o aplicación del convenio, las convalidaremos íntegramente.

Quinto.

ELA impugna el apartado tercero del artículo primero del convenio, porque considera que, los ámbitos funcionales y personales del convenio forman parte del convenio mínimo del convenio y su ampliación o disminución compete a su comisión negociadora y no a la comisión paritaria, a quien no compete, en absoluto, admitir la extensión del convenio a otros colectivos de trabajadores. -El Ministerio Fiscal se adhirió a dicha tesis.

Los demandados, como anticipamos más arriba, negaron que se trate de una extensión de convenio y defendieron que era plenamente legítimo que la comisión paritaria comprobara si dicha integración se acomodaba o no a lo pactado en el convenio colectivo.

La resolución del conflicto requiere reproducir el artículo primero del convenio, que regula su ámbito de aplicación y dice así:

1. El presente Convenio colectivo será de aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos.
2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, se incluye asimismo en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo al personal laboral que preste servicios en:
 - a) La Administración de Justicia no transferida.
 - b) 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.
 - c) El Consejo de Seguridad Nuclear.
 - d) La Agencia Española de Protección de Datos.
 - e) El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.
 - f) Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
3. La inclusión en el ámbito de aplicación de nuevo personal que se produzca con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio exigirá que la mayoría del colectivo afectado manifieste su conformidad a la integración, individualmente o a través de los representantes legítimos en su ámbito. La propuesta se tratará en la Subcomisión Paritaria correspondiente y se elevará a la Comisión Paritaria para su aprobación, previo informe favorable de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, así como de la Dirección General de la Función Pública.

Como vemos el precepto examinado contiene dos apartados claramente diferenciados. -En el apartado primero se contempla en positivo quienes están incluidos en el convenio y en negativo en el apartado segundo quienes no lo están.

Debemos despejar, a continuación, si la comisión paritaria está legitimada para aprobar la inclusión en el convenio de nuevo personal que se produzca con posterioridad a su entrada en vigor, a lo que vamos a anticipar una respuesta necesariamente positiva, por cuanto el convenio identifica con claridad y en positivo, a quienes debe incluirse en su ámbito, que son el personal de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, sin identificarlos, a diferencia de lo que hace con los organismos excluidos en el apartado segundo, lo cual hace perfectamente razonable que, si en el futuro aparecen nuevos colectivos, incardinables en la AGE o en sus organismos autónomos, se integren en el convenio por la CP, una vez evacuados los informes favorables de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, así como de la Dirección General de la Función Pública, sin que sea exigible, para ello, que lo decida la comisión negociadora, por cuanto no hay nada que negociar.

Basta con la simple lectura del art. 45.3 del propio IV Convenio para constatar que hay personal de la AGE, a quien se aplica actualmente otros convenios colectivos, lo cual permite que la CP apruebe su inclusión en el convenio, porque su art. 1.1 determina que el mismo es aplicable al personal laboral de la AGE y de sus Organismos Autónomos.

Sexto.

ELA impugna, en segundo lugar, el art. 4.4 del IV Convenio, por cuanto dicho precepto encomienda a los firmantes del convenio la negociación de las condiciones económicas del convenio, dentro de las previsiones económicas de cada año en las correspondientes LPGE, por lo que se excluye injustificadamente su participación en dicha negociación, a la que tiene pleno derecho de conformidad con lo dispuesto en el art. 87.2 ET.

Los firmantes del convenio, apoyados en esta ocasión por el Ministerio Fiscal, defendieron dicho precepto, por cuanto se trata de una función aplicativa, puesto que su cometido se limita a ajustar las condiciones económicas a los presupuestos generales del Estado.

La solución de la controversia obliga nuevamente a reproducir el artículo 4 del convenio, que regula la compensación y sustitución y dice así:

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



condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

La simple lectura del precepto examinado permite concluir que los negociadores del convenio quisieron dejar constancia de la naturaleza única del convenio, de su voluntad de mantenerlo íntegramente, para lo cual establecieron un régimen para suplir vacíos, si el convenio se anulaba total o parcialmente, así como del papel sustitutivo del III Convenio por el IV Convenio. -Por ello, llama la atención que, en un artículo titulado «Compensación y sustitución», se introduzca asistemáticamente su apartado cuarto, que debería haberse ubicado en el Título VIII, que regula la estructura salarial, en el que los firmantes convinieron que, sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial, previstas en el propio convenio, los firmantes del convenio se atribuyan la negociación de las condiciones económicas del convenio con arreglo a las previsiones presupuestarias de cada año.

Así pues, los negociadores del convenio distinguieron entre las actualizaciones salariales, previstas en el propio convenio, contenidas en el Título VIII, en el que se identifican todos los conceptos salariales, que se cuantifican en el anexo III y la negociación de las condiciones salariales futuras, que serán negociadas por las partes firmantes con arreglo a los presupuestos generales del Estado de cada año.

La Sala considera que dicho precepto es claramente negociador, no solo porque así se deduce claramente de su literalidad -las condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo- sino también por la referencia a los presupuestos generales del Estado de cada año, los cuales determinan anualmente los incrementos de la masa salarial para el personal laboral del sector público estatal. -Dichas leyes, como es sabido, no establecen qué conceptos salariales deben incrementarse, ni los porcentajes de incremento aplicables a cada uno de ellos, siempre que no se supere la masa salarial autorizada y se aplique en condiciones de homogeneidad (art. 23 Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para 2018), cuya distribución se encomienda a la negociación colectiva.

Consiguientemente, si el IV Convenio colectivo para el personal de la AGE tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021 (art. 3), es patente que, sus condiciones económicas deberán negociarse conforme a las cuantías de incremento de la masa salarial, que autoricen las LPGE de cada año, lo cual comporta inexorablemente que el artículo impugnado deba ser anulado, por cuanto ELA tiene derecho a participar en dicha negociación, que no puede reservarse únicamente a los firmantes del convenio, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.2 ET.

Séptimo.

ELA, aunque desistió con reserva de acción, de la impugnación de los arts. 8 y 10 del IV Convenio, mantuvo la impugnación de los apartados i) y r) del art. 15 del convenio. -Dichos preceptos dicen lo siguiente:

- i) Aprobar la creación o modificación de especialidades según lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio.
- r) Aprobar la adecuación de las características retributivas de los puestos para los que se requiera el título de Doctor, según lo dispuesto en el artículo 8.3 del Convenio.

La simple lectura de ambos preceptos permite concluir que, su anulación o confirmación, está absolutamente relacionada con la suerte que corran los arts. 8 y 10 del convenio, de manera que, como ELA desistió de su



impugnación con reserva de acción, mientras se sustancia el recurso de casación frente a SAN 27-09-2019, Proced. 123/2019, que desestimó la demanda de impugnación de los arts. 8 y 10 del convenio, es patente que, hasta que no se resuelva dicho recurso, concurre una manifiesta litispendencia, puesto que no cabe impugnar funciones de la Comisión Paritaria, relacionados con actividades reguladas en preceptos convencionales, cuya impugnación ha sido desestimada por la Sala en la sentencia referida, al menos hasta que se resuelva el recurso de casación, que pende frente a la misma.

Octavo.

ELA impugna también los apartados n, o, p y q del art. 15 del IV Convenio, porque considera que en ellos se asignan funciones negociadoras a la Comisión Paritaria. -Los demandados y también el Ministerio Fiscal se opusieron a dichas pretensiones, por cuanto las funciones, encomendadas a la CP en los apartados citados, no son negociadoras, sino de administración y ejecución del convenio.

Para la resolución del litigio, vamos a examinar uno por uno cada apartado impugnado.

a) El art. 15, n del convenio dice lo siguiente:

n) Negociar la asignación o supresión de los complementos singulares de puesto a los puestos de trabajo ocupados, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

Los complementos singulares de puestos de trabajo, se regulan en el apartado 5 del art. 59 del IV Convenio, que dice lo siguiente:

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

1. El complemento singular de puesto A) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura que la requerida para determinar su clasificación en los grupos profesionales previstos en los artículos 7 y 8 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» cuando los puestos de trabajo a los que se asigne tengan atribuidas funciones de mando o jefatura de equipo, teniendo en cuenta la naturaleza, la complejidad y la responsabilidad inherente a dichas funciones; la modalidad «AR», cuando conlleven una especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica; y las modalidades «AR1, AR2 y AR3», cuando, además de las funciones de mando o jefatura de equipo, conlleven también una especial responsabilidad y cualificación o complejidad técnica.

Asimismo, podrán tener la modalidad «A/idiomas» cuando conlleven el requerimiento específico de

conocimiento y aplicación continuada de lenguas distintas de las oficiales en la prestación de servicios que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

2. El complemento singular de puesto B) corresponde a aquellos puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos conlleve específicamente y como principal actividad la atención directa al público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.2 Las cuantías de las modalidades del complemento singular de puesto se fijan en función del grupo profesional y de las condiciones específicas de trabajo que en cada caso retribuyen, según los valores de los anexos III.C.1, III.C.2 y III.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 Paritaria del Convenio, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

La simple lectura del precepto impugnado permite concluir que la función, encomendada a la CP, aunque utilice el verbo negociar no comporta nuevas regulaciones normativas u obligacionales, puesto que se trata



únicamente de constatar si los puestos de trabajo, a quienes se ha asignado el complemento singular de puesto de trabajo, reúnen o no los requisitos, exigidos por el art. 59.5 del convenio, es decir si su ejecución conlleva o no una mayor intensidad respecto de los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura que la requerida para determinar su clasificación en los grupos profesionales previstos en los artículos 7 y 8 del Convenio. - Dicha tarea no es propiamente negociadora, sino de administración y/o ejecución del convenio, procediendo, por consiguiente, que se realice por la CP, por lo que vamos a desestimar la impugnación.

b) El apartado o) del art. 15 del convenio dice lo siguiente:

o) Determinar la cuantía y el modo de retribución de compensación de la prestación excepcional de servicios públicos durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, así como la prestación excepcional de los servicios públicos en días de domingo o festivos.

El complemento de nocturnidad está regulado en el art. 59.2 del Convenio, que dice lo siguiente:

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 quince días.

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

El complemento de nocturnidad tendrá las siguientes modalidades:

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

Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad durante el periodo de tiempo de la modalidad A, B



o C respectiva, que además incluyan la prestación de los servicios públicos en domingos o festivos, tendrán atribuido un complemento de nocturnidad de las modalidades «A1, B1 o C1» del Anexo III c), sin que el número de jornadas diarias de prestación de estos servicios en los días de domingos y festivos pueda ser superior a dieciocho, treinta y seis o cincuenta y cuatro, en cómputo anual y con relación a las respectivas modalidades de nocturnidad «A1, B1 o C1».

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

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

Como vemos, el convenio ha regulado de forma muy pormenorizada el complemento de nocturnidad, así como los múltiples supuestos en los que procede su devengo, concurriendo siempre, como denominador común, que el trabajo se realice entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. -No obstante, los firmantes del convenio, conscientes de que, de manera excepcional, podría ser necesaria la prestación de servicios públicos durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, convinieron que dichos servicios se compensarían preferentemente con tiempo de descanso, a razón de una hora y media por hora trabajada, o mediante retribución, encomendándose dicha cuantificación a la CP.

ELA defiende que dicha cuantificación comporta propiamente una regulación, que debió encomendarse a la comisión negociadora del convenio. -La Sala no comparte dicho criterio, por cuanto el precepto impugnado está contemplando supuestos excepcionales que, para serlo, debe apartarse de lo ordinario o, como dice el diccionario de la RAE, «ocurren rara vez», de manera que, cuando se produzca dicha situación excepcional, es absolutamente razonable que se resuelva por la Comisión Paritaria, porque sería totalmente desproporcionado que, cada vez que se produzcan estos supuestos raros, tenga que convocarse a la comisión negociadora, cuya función es la negociación de supuestos generales y no de situaciones excepcionales o particularizadas.

Consiguientemente, vamos a desestimar también esta pretensión.

c) ELA impugna, además, el apartado p) del artículo 15 del convenio, que dice lo siguiente:

p) Negociar la asignación o supresión de los complementos de los puestos ocupados por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

La regulación de los complementos de los puestos ocupados para el desempeño en horario o jornada distinta de la habitual, se regulan en los apartados 5.2.8 y 5.2.9 del art. 59 del IV Convenio, que dicen:

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 del Anexo III.c.

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 Paritaria del Convenio a propuesta de la Subcomisión paritaria correspondiente. Estas modificaciones deberán respetar,



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

La lectura de ambos preceptos permite concluir, sin ningún género de dudas, que estos complementos están predefinidos, en lo que se refiere a sus modalidades y cuantías en el Anexo III.c del propio convenio. -Debemos resolver ahora si la asignación o supresión de dichos complementos debe acometerse por la comisión negociadora, como defiende ELA, o, por el contrario, se trata de una actividad de administración y/o ejecución del convenio.

La Sala considera que, se trata, a todas luces, de una actividad de administración o ejecución del convenio, puesto que la CP deberá limitarse a constatar si concurren o no los requisitos necesarios para el mantenimiento o la supresión del complemento, siendo patente, a nuestro juicio, que no compete a la comisión negociadora examinar, caso por caso, si concurren o no dichos requisitos, por lo que vamos a desestimar también esta pretensión.

d) ELA reclama la nulidad del apartado q) del art. 15 del convenio, en relación con el art. 56.5 del IV Convenio, que dicen lo siguiente:

q) Crear nuevos complementos de productividad o incentivos de producción, o aprobar cualquier modificación sobre el régimen y características de estos, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

(...).

3. La distribución de la masa salarial correspondiente al incremento retributivo que se establezca en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para aplicar a los complementos de puesto de trabajo y a la productividad o incentivos a la producción será acordada por la Comisión Paritaria.

La productividad se regula en el art. 59.6.2 del IV Convenio, que dice lo siguiente:

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

Se encuentran comprendidos en este complemento, los complementos de productividad o incentivos de producción actualmente existentes, o que puedan crearse por la Comisión Paritaria del Convenio a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

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

La regulación de la productividad, establecida en el IV Convenio, está condicionada a los incrementos en la masa salarial, autorizados por la LGPE, como es de ver en el art. 23.2 de la Ley 6/2018, de 3 de julio de PGE, que remite, a su vez, al art. 18 de la citada norma. -Consiguientemente, cuando la LPGE autorice un incremento de la masa salarial para la implantación de planes o mejoras de la productividad o la eficiencia, deberá negociarse necesariamente su distribución en el ámbito convencional correspondiente. La simple lectura de los preceptos impugnados permite concluir lo siguiente:

1. Se autoriza a la CP, para que cree nuevos complementos de productividad o incentivos de producción, o apruebe cualquier modificación sobre el régimen y características de estos, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
2. Se autoriza a la CP para que distribuya 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.

A juicio de la Sala, ambas actividades tienen contenido regulatorio, puesto que la creación de nuevos complementos de productividad o incentivos de producción y la distribución de la masa salarial, autorizada por la LGPE a estos efectos, no es, ni puede ser, una actividad de administración o ejecución del convenio, por cuanto se trata de negociar, con base a los incrementos de la masa salarial, autorizada a dichos efectos, la creación de nuevos incentivos, que tendrán necesariamente incidencia sobre los ya existentes, así como en su distribución, por lo que vamos a anular ambos preceptos, tratándose claramente de tareas que requieren la intervención de la comisión negociadora del convenio, puesto que el convenio no establece las bases para la creación de nuevos complementos de productividad o incentivos, ni tampoco para su modificación, ni predetermina el modo en el que debe distribuirse la masa salarial, autorizada anualmente por las LPGE.

Noveno.

ELA impugna, por otro lado, lo dispuesto en el art. 17.1 del IV Convenio. El art. 17 del convenio, que regula el régimen de acuerdos de las CP, dice lo siguiente:

Artículo 17. Régimen de los acuerdos adoptados.

1. Los acuerdos de las Comisiones deberán adoptarse por más del 50% de cada una de las dos representaciones, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes. Tendrán el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda.
2. Los acuerdos de la Comisión Negociadora serán objeto de inscripción en el Registro Central de Convenios y se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado».
3. Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariedad y objetividad.
4. A los acuerdos y a la relación de temas tratados respecto de los cuales no se haya alcanzado acuerdo se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo, a través de la intranet de los distintos Ministerios y organismos, y en la página web del órgano competente en materia de Función Pública.
5. Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

La Sala va a desestimar de plano la impugnación del precepto examinado, por cuanto su simple lectura permite concluir que se ajusta a la regulación legal, contenida en el art. 91 ET, donde queda claro, en su apartado cuarto, que los acuerdos de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el ET, de manera que, si las comisiones paritarias alcanzan acuerdo, suscrito por la mitad más uno de cada una de las representaciones,



siempre que se pronuncien en las materias propias de la CP, es decir, administración, interpretación y aplicación del convenio, tendrán la eficacia jurídica ya mencionada. Por lo demás, se trata de una norma garantista, puesto que exige, para que la comisión alcance acuerdos, susceptibles de incluirse en el convenio, que cuenten con más del 50% de cada una de las partes, asegurando, de este modo, que la decisión se apruebe por la mayoría de la representación de los trabajadores.

Décimo.

ELA impugna, del mismo modo, el art. 18.2.b del IV Convenio. El art. 18, que regula los grupos de trabajo de la CP, dice lo siguiente:

Artículo 18. Grupos de trabajo de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria podrá crear, para estudiar aspectos concretos del Convenio, los grupos de trabajo que estime necesarios, con la composición y funciones que acuerde. Estos grupos se disolverán una vez elevadas a la Comisión Paritaria las propuestas correspondientes.

2. Se crean con carácter permanente, y con la composición y las funciones que se establecen los siguientes Grupos de trabajo de la Comisión Paritaria:

a) Grupo de Trabajo de Interpretación del Convenio Único al que, con independencia de las funciones que le atribuya la Comisión Paritaria o el presente convenio, le corresponderá estudiar toda discrepancia de interpretación o matiz que surja de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Grupo de Trabajo de Traslados, que en el ámbito de la movilidad a través del concurso abierto y permanente tendrá las siguientes funciones:

i. Negociar las bases de la convocatoria del concurso abierto y permanente.

ii. Recibir información sobre los puestos de trabajo a cubrir y sobre la participación de los trabajadores y trabajadoras.

iii. Resolver las alegaciones que se formulen contra la adjudicación provisional de puestos de trabajo en el concurso abierto y permanente.

iv. Otras funciones que vendrán señaladas en la correspondiente Resolución de constitución.

Impugna, así mismo, en concordancia con la impugnación del art. 18.2.b, lo dispuesto en el art. 19.6.c del IV Convenio, que encomienda a las Subcomisiones paritarias lo siguiente: c) En materia de ordenación de recursos humanos y movilidad:

- Negociar los planes para la adecuación de los recursos humanos regulados en el artículo 26 del presente Convenio.

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

- Recibir información sobre las vacantes que serán incluidas en el concurso abierto y permanente y los criterios para su determinación.

El concurso de traslados abierto y permanente es el sistema ordinario de provisión y movilidad de los puestos de trabajo vacantes y de movilidad para el personal laboral fijo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 27.2.a), en relación con el art. 34.1 y el art. 35 del IV Convenio.



El art. 36 del convenio, que regula el concurso abierto y permanente, dice lo siguiente:

Artículo 36. Concurso abierto y permanente.

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

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

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

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

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

Para poder participar en el concurso abierto y permanente el personal laboral fijo interesado deberá haber permanecido en el último puesto obtenido con carácter definitivo un mínimo de dos años, salvo en el caso que soliciten un puesto ubicado en la misma Secretaría de Estado en la que tenga su destino definitivo o, en defecto de aquella, si solicitan un puesto ubicado en el mismo Departamento ministerial o, en su caso, organismo público. En el caso del personal laboral fijo-discontinuo el periodo mínimo de dos años exigidos para poder participar se computará desde la fecha de la formalización del contrato de dicha modalidad contractual.

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

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

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

La adjudicación de nuevas plazas tanto en el caso del personal a tiempo parcial como del personal fijo-discontinuo, así como de aquellos puestos de trabajo que conlleven un cambio de grupo y/o familia profesional y/o especialidad implicarán la novación modificativa de los contratos de trabajo.

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

a) Antigüedad: Se valorará cada mes completo de servicios reconocidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 59.1 del Convenio.

b) Méritos profesionales: Se valorarán los servicios efectivos prestados en puestos de trabajo correspondientes a la misma familia profesional y/o especialidad, reconocidos a la fecha de referencia de la certificación de dichos méritos.



Los servicios efectivos que se presten en una modalidad distinta a la de prestación continuada o aquellos que se presten en jornadas inferiores a la completa se valorarán proporcionalmente.

Cuando las personas solicitantes que concursen se encuentren dentro del mismo grupo, familia profesional y/o misma especialidad, igual a la de las plazas solicitadas, tendrán derecho a un veinte por ciento adicional sobre la puntuación total, de cara a la adjudicación de las plazas correspondientes.

c) Traslado obligatorio a un centro de trabajo en distinta localidad: El trabajador o trabajadora que se viese afectado por la movilidad descrita en el artículo 50 del presente Convenio tendrá derecho a la suma de un veinte por ciento adicional a la puntuación total que se establezca en las bases reguladoras del concurso abierto y permanente. El trabajador o trabajadora podrá solicitar la adición de dicha puntuación siempre que haya transcurrido un año desde la movilidad geográfica y únicamente para retornar a la localidad de origen, provincia o isla desde la que fue trasladado. Tendrá derecho a adicionar dicho porcentaje hasta que obtenga finalmente un puesto de trabajo por concurso. Este retorno tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora.

d) Conocimiento de las lenguas cooficiales: Se otorgará un punto adicional a quienes acrediten el conocimiento de las lenguas oficiales propias de las Comunidades Autónomas para la adjudicación de las vacantes que incluyan la citada lengua cooficial en la descripción contenida en la correspondiente Relación de puestos de trabajo.

3. Las personas interesadas realizarán una petición que sea bien de carácter genérico a una o varias localidades concretas y/o a un tipo de puesto, o bien a puestos de trabajo concretos identificados previamente, publicados por la Dirección General de la Función Pública, de conformidad con los criterios que se establezcan en la regulación del procedimiento de convocatoria del concurso abierto y permanente.

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

La persona interesada podrá desistir total o parcialmente de su solicitud en cualquier momento anterior al de propuesta de resolución provisional. La presentación de una nueva solicitud anula la anterior desde el momento en que se presente en cualquiera de las formas establecidas en la normativa sobre procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

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

5. Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza definitivamente, salvo que antes de la finalización del plazo de incorporación se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

En el supuesto de optar a un grupo profesional inferior la adjudicación de una plaza de dicho grupo dará lugar a la correspondiente novación modificativa del contrato de trabajo, por lo que las retribuciones pasarán a ser las del grupo profesional al que se accede por concurso. La adjudicación de un puesto de trabajo perteneciente a una familia y/o especialidad distinta a aquélla desde la que el trabajador o trabajadora concursó, implicará

también la novación modificativa del contrato de trabajo para adecuarla a la del puesto adjudicado.

6. Se creará un grupo de trabajo de traslados formado por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de la Comisión Paritaria.

Es claro, por tanto, que el convenio colectivo ha efectuado una regulación extremadamente precisa y pormenorizada del concurso abierto y permanente, lo cual descarta que la constitución de un grupo de trabajo de traslados, a quien se encomienda las funciones descritas, comporte una función negociadora impropia de los órganos paritarios, tratándose, por el contrario, de una actividad de administración y aplicación del convenio perfectamente legítima, puesto que las bases a negociar deberán acomodarse necesariamente a lo pactado en el convenio, por lo que vamos a desestimar también estas pretensiones. Todo ello, claro está, sin perjuicio de que las bases de los concursos vayan más allá de los criterios establecidos por el convenio, en cuyo caso deberán impugnarse las mismas.

Undécimo.

ELA impugna también lo dispuesto en el art. 35.2 del IV Convenio, que dice textualmente lo siguiente:

Artículo 35. El concurso y sus modalidades.

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

Como adelantamos más arriba, la regla general, para la provisión de vacantes, es el concurso de traslados abierto y permanente, cuya regulación está muy pormenorizada en el convenio, con la finalidad de alcanzar los objetivos de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, requeridos por los art. 23 y 103 CE.

Debemos despejar ahora si cabe o no cabe que, previo acuerdo de la comisión paritaria, se convoquen, de manera excepcional, concursos de traslados limitados al personal laboral fijo de los ámbitos que se determinen o para familias y/o especialidades profesionales concretas, derivados de situaciones provocadas por razones organizativas o como consecuencia de la planificación global en el marco de los planes para la ordenación de los recursos humanos, a lo que vamos a adelantar una respuesta positiva, por cuanto se trata de una medida excepcional, basada en causas organizativas o debidas a la planificación global en los planes para la ordenación de recursos humanos, correspondiendo, de manera natural, que dichas circunstancias, basadas en criterios objetivos, justifiquen la convocatoria excepcional de este tipo de concursos.

Duodécimo.

ELA impugna también lo dispuesto en el art. 37.1 del IV Convenio. El art. 37 del convenio, que regula los concursos extraordinarios, dice lo siguiente:



Artículo 37. Concurso extraordinario.

1. Con carácter extraordinario, derivado de situaciones provocadas por razones organizativas o como consecuencia de la planificación global en el marco de planes para la ordenación de recursos humanos, y como una de las medidas que se podrán prever en dichos planes, se convocarán, previo acuerdo de la Comisión Paritaria de los criterios generales, concursos de traslados de carácter extraordinario limitados al personal laboral fijo de los ámbitos que se determinen o para familias profesionales y/o especialidades concretas.
2. El concurso de carácter extraordinario se registrará por lo establecido en el plan de ordenación respectivo. A quienes se vean afectados por el plan de ordenación y participen como consecuencia del mismo en este tipo de concurso no se les exigirá la permanencia mínima de dos años en el último puesto obtenido con carácter definitivo para poder participar en el concurso abierto y permanente. Sólo en el caso de obtener un puesto en el concurso abierto y permanente volverá a operar el período de permanencia mínima señalado en el artículo anterior de cara a su participación en otras convocatorias del concurso abierto y permanente.

Nos encontramos nuevamente ante una modalidad extraordinaria de concurso, cuya convocatoria es únicamente admisible, cuando concurren las razones organizativas o deriven de la planificación global en el marco de planes para la ordenación de recursos humanos, cuya aprobación corresponde naturalmente a la CP, quien deberá examinar si concurren o no dichas circunstancias, predefinidas en el convenio, que avalarán o descartarán, en su caso, dichas convocatorias.

Decimotercero.

ELA impugna lo dispuesto en el art. 39.2 del IV Convenio. El art. 39 del convenio, que regula la permuta entre convenios distintos, dice lo siguiente:

Artículo 39. Permuta entre Convenios distintos.

1. Podrán autorizarse permutas entre el personal laboral fijo en activo adscrito a convenios colectivos del ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, previa determinación por la Comisión Paritaria de la correspondiente equivalencia de su clasificación profesional.
2. En el caso de que se trate de permuta entre personal laboral fijo del ámbito del Convenio Único y otro procedente de otras Administraciones Públicas, se estará a los términos que se adopten en el oportuno Acuerdo de movilidad interadministrativa, previa negociación de éste en el ámbito de la Comisión Paritaria.
3. Para la concesión de estas permutas se exigirá informe previo favorable de la unidad competente en materia de recursos humanos del Ministerio u organismo público o, en su caso, Ministerios u organismos públicos y del órgano competente de la Administración Pública respectiva de destino de las personas interesadas. Asimismo, será necesario que haya transcurrido un período de, al menos, dos años desde la obtención del anterior puesto con carácter definitivo.
4. Las permutas autorizadas podrán ser objeto de revocación cuando quienes hayan permutado no permanezcan un mínimo de dos años continuados en los puestos que hayan sido objeto de esta modalidad de cambio de puesto de trabajo. La permuta acordada tendrá carácter definitivo para el trabajador o trabajadora que sea objeto de la misma.
5. Las permutas entre Convenios darán lugar a la formalización de un nuevo contrato de trabajo con



reconocimiento de la antigüedad a los efectos de trienios.

6. Los traslados derivados de una permuta, dado su carácter voluntario, no darán lugar a indemnización alguna.

La Sala considera que, el precepto examinado contiene una actividad propia de la administración y/o ejecución del convenio, puesto que se limita autorizar el régimen de permutas entre personal laboral fijo del ámbito del Convenio Único y otro procedente de otras Administraciones Públicas, para lo cual deberá atenderse a lo que se establezca en el Acuerdo de movilidad interadministrativa, cuya negociación en el ámbito de la Comisión Paritaria es absolutamente razonable, teniéndose presente que se trata de un procedimiento extremadamente reglado en el propio convenio, porque carecería del más mínimo sentido, por desproporcionado e ineficiente, que se reuniera la comisión negociadora del convenio para constatar, caso por caso, si procede o no autorizar dichas permutas.

Decimocuarto.

ELA impugna también el art. 45.4 del IV Convenio. El art. 45, que regula la movilidad entre Administraciones Públicas, dice lo siguiente:

Artículo 45. Movilidad entre Administraciones Públicas.

1. Se podrán atender peticiones de traslado formuladas por el personal laboral fijo al servicio de otras Administraciones Públicas, siempre que exista un Acuerdo de reciprocidad expreso o un Convenio que recoja expresamente la figura de la movilidad interadministrativa en los términos y según los criterios acordados en aplicación del presente Convenio.
2. La Dirección General de la Función Pública establecerá los criterios de la movilidad y se encargará de fomentar este tipo de acuerdos.
3. Igualmente, se podrán atender peticiones de movilidad de trabajadores y trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo sujetos al ámbito de otros convenios colectivos acordados en el ámbito de la Administración General del Estado.
4. Esta movilidad entre convenios colectivos de la propia Administración General del Estado se realizará atendiendo a los criterios negociados en el seno de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Como vemos, el presupuesto, para que proceda este tipo de movilidad, es que exista un acuerdo de reciprocidad expreso o un convenio, que recoja expresamente la movilidad interadministrativa en los términos acordados en aplicación del propio convenio, previa autorización de la D.G. F. Pública, lo que puede extenderse a las peticiones de movilidad, sujetos a otros convenios colectivos en el ámbito de la AGE, siendo absolutamente razonable, a nuestro juicio, que sea la CP, quien constate si concurren o no los requisitos exigidos para efectuar dichas movilidades, siendo patente, una vez más, que no corresponde a la comisión negociadora del convenio, constatar, caso por caso, si concurren o no los requisitos mencionados.

Decimoquinto.

ELA impugna también la DA 6.^a del IV Convenio. La DA 6.^a, que regula la «Creación de Comisión», dice lo siguiente:

La Comisión Paritaria procederá a la creación de una Comisión para el estudio, análisis y, en su caso,



ordenación y redefinición de los complementos de puesto de trabajo de tal manera que se establezcan de manera homogénea, objetiva y completa.

A estos efectos deberá desarrollar sus trabajos a lo largo de 2019 y contar para su aplicación con fondos adicionales de 2020.

Esta Comisión deberá realizar un estudio sobre la posible implementación de la carrera horizontal entre el personal laboral en paralelo al desarrollo del artículo 17 del TREBEP. La Sala va a descartar de plano la concurrencia de ilegalidad en este precepto, por cuanto su simple lectura permite concluir, que los trabajos, encomendados a la comisión, son el estudio, análisis y, en su caso, ordenación y redefinición de los complementos de puesto de trabajo, de manera que se establezcan de manera homogénea, objetiva y completa, así como la realización de un estudio sobre la posible implementación de la carrera horizontal entre el personal laboral en paralelo al desarrollo del art. 17 TREBEP, puesto que no se trata, a ojos vista, de funciones negociadoras, sino herramientas de trabajo para alcanzar los objetivos perseguidos por la comisión.

Decimosexto.

ELA impugna el punto primero de la DA 8.^ª del IV Convenio. Dicho precepto, que regula el «Complemento singular de puesto de trabajo. Personal en exterior con sentencia favorable a su inclusión en el Convenio único», que dice lo siguiente:

Disposición adicional octava. 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 Comisión Paritaria, 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 y no será revalorizable.

La Sala considera que el precepto impugnado, que afecta a trabajadores individuales, cuyos derechos deberán examinarse caso por caso, con base a las sentencias, que les reconoció el derecho a la aplicación del Convenio único, así como en el Acuerdo de la Civea de 27-122001, constatando, en todo caso, el conjunto de condiciones de cada uno de dichos puestos y sus eventuales modificaciones, no constituye una actividad negociadora, que deba encomendarse a la comisión negociadora del convenio, puesto que se trata de un acto propio de administración y ejecución del convenio, que requerirá, una vez más, estudiar, uno por uno, las circunstancias de los trabajadores afectados por este precepto.

Decimoséptimo.

ELA impugna también la DA 11.^ª del IV Convenio. Dicha Disposición, que regula la jubilación parcial, dice lo siguiente:

Disposición adicional undécima. Jubilación parcial.



El personal laboral de la Administración General del Estado sujeto al presente Convenio podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley, a partir del 1 de enero de 2021.

Previamente se constituirá a estos efectos un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria para acordar las condiciones de acceso a dicha modalidad de jubilación.

La lectura del precepto no deja lugar a dudas, puesto que condiciona el acceso a la jubilación parcial a lo dispuesto en la Ley. -Consiguientemente, la creación de un grupo de trabajo en la CP, con la finalidad de acordar las condiciones de acceso a esa modalidad de jubilación, no comporta, en absoluto, que se negocien unas condiciones alternativas a las previstas legalmente, tratándose, por el contrario, de un grupo de trabajo, cuya finalidad es la simple ordenación y protocolización del proceso, tratándose, por tanto, de una actividad típica de administración y/o ejecución del convenio.

Decimoctavo.

ELA impugna la DT.^ª 3.^ª del IV Convenio. Dicha Disposición, que regula la entrada en vigor de los títulos VI y VII del convenio, dice lo siguiente:

Disposición transitoria tercera. Entrada en vigor de los títulos VI y VII.

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

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

La Disposición impugnada, una vez constatada la necesidad de que se haga efectivo el nuevo encuadramiento del personal laboral, previa adecuación de las correspondientes RpTs, para que entren en vigor las previsiones en materia de procedimientos de ingreso, promoción, provisión de puestos de trabajo y movilidad, encomienda a la CP que «negocie» las formas de provisión de puestos de trabajo y de movilidad contempladas en el III Convenio único que continuarán siendo de aplicación y los plazos de vigencia de tales procesos, lo cual descarta claramente, pese a la expresión utilizada «negocie», que no se efectuará una nueva regulación normativa u obligacional, puesto que se marca claramente el terreno de juego, en el que puede moverse la CP, que son las reglas del III Convenio, por lo que vamos a desestimar también esta impugnación.

Decimonoveno.

ELA impugna finalmente la DT.^ª 7.^ª, apartado 4 del IV Convenio. Dicha Disposición, que regula las «Disposiciones sobre complementos», dice lo siguiente:

Disposición transitoria séptima. Disposiciones sobre complementos.

1. Los complementos singulares de puesto modalidad A3 asignados a puestos de trabajo ocupados de los grupos profesionales 4 y 5 del III Convenio único dejarán de percibirse por integrarse su cuantía en el salario base establecido en las tablas salariales incluidas en el anexo II con efectos 1 de enero de 2019.



2. Los complementos singulares de puesto modalidad A2 asignados actualmente a puestos de trabajo ocupados del grupo profesional 3 del III Convenio único se continuarán percibiendo mientras el puesto esté ocupado, suprimiéndose cuando el puesto quede vacante.

3. Los complementos singulares de puesto modalidades A2 y A3 asignados a puestos ocupados no contemplados en los apartados anteriores continuaran percibiéndose en tanto la Comisión prevista en la disposición adicional sexta proceda a su análisis y ordenación. 4. La masa salarial correspondiente a los complementos singulares de puesto modalidad A2 de los puestos de trabajo que queden vacantes con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio será objeto de distribución por la Comisión Paritaria.

La Sala considera, al igual que en los arts. 4.4, 15. Q y 56.3 del convenio, que la distribución de la masa salarial no es una actividad propia de la CP, salvo que el convenio hubiera establecido criterios para efectuar dicha distribución, por lo que el precepto impugnado debe considerarse ilícito, puesto que no se trata de un acto de ejecución del convenio, sino de una actuación regulatoria, en la que deberá decidirse a quienes se distribuye dicha masa salarial excedentes, en qué conceptos, así como en qué cuantía, lo que consideramos propio de la comisión negociadora.

Vigésimo.

ELA reclama, en segundo lugar, que declaremos que la actuación de las organizaciones demandadas, Administración General del Estado, CC.OO., UGT, CSIF y CIG apartando a ELA de una Comisión a la que se atribuyen funciones negociadoras constituye violación de los derechos de libertad sindical de ELA, y se les ordene reparar las consecuencias del mismo, incluida la indemnización que proceda, que esta parte fija en la cuantía de 6.251 €. -Como adelantamos más arriba, todos los demandados, incluido el Ministerio Fiscal, se opusieron a la indemnización reclamada.

El art. 182.1 LRJS, que regula la sentencia en los procedimientos de vulneración de derechos fundamentales, que es aplicable al procedimiento de impugnación de convenios, a tenor con lo dispuesto en el art. 184 LRJS, dice lo siguiente:

1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las

consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

El art. 183 LRJS, que regula el régimen de indemnizaciones en estos procesos, dice en sus apartados primero y segundo lo siguiente:

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.
2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

La Sala considera que la exclusión de ELA de las funciones negociadoras, previstas en los arts. 4.4, 15, q, 56.3 y en la DT.^a 7.^a, al encomendárselas ilegalmente a la Comisión Paritaria del IV Convenio, vulneró el derecho a la libertad sindical del sindicato demandante, en su vertiente funcional a la negociación colectiva, garantizados por los arts. 28.1 y 37.1 CE, en relación con el art. 2.2.d LOLS, por lo que vamos a estimar la segunda pretensión de la demanda en dicho sentido, pero vamos a matizar, sin embargo, la pretensión indemnizatoria en la cuantía reclamada.

La jurisprudencia, por todas STS 21-02-2019, Rec. 214/17, que confirma SAN 4-05-2017, Proced. 154/17, ha examinado el derecho a la indemnización de daños y perjuicios, cuando se vulnera la libertad sindical, en los términos siguientes:

«La STS 6/6/2018, Rec. 149/2017 (EDJ 2018/505442), resume perfectamente la doctrina de esta Sala en la materia, con cita a su vez de la STS 8/2/2018, Rec. 274/2016 (EDJ 2018/10127).

Como en ellas decimos, el artículo 183 LRJS (EDL 2011/222121) regula las «indemnizaciones» que procede abonar en el ámbito de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales. De su contenido interesa ahora reproducir los dos primeros apartados: 1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. 2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

En esas mismas sentencias nos remitimos a las de 17-diciembre-2013 (rco 109/2012), 8-julio-2014 (rco 282/2013), 2-febrero-2015 (rco 279/2013), 26-abril-2016 (rco 113/2015) o 12- julio-2016 (Rec. 361/2014), en las que exponemos los criterios que han de ser tenidos en cuenta a tal efecto, de los que podemos extraer lo siguiente:

a) Los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y cuando resulte difícil su estimación detallada deberán flexibilizarse, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización.

b) Como establece el art. 15 LOLS (EDL 1985/9019), y conforme a los arts. 182 y 183 de LRJS, la sentencia estimatoria de la demanda de tutela de derechos fundamentales debe disponer, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias de la infracción del derecho o libertad fundamental incluyendo expresamente la indemnización, toda vez que la indemnización forma parte integrante de la obligación de restablecimiento en la «integridad» del derecho o libertad vulnerados.

c) Y de acuerdo con el art. 183. 2 LRJS (EDL 2011/222121), el tribunal debe pronunciarse sobre la cuantía del daño, «determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño».

d) Esta facultad de determinándolo prudencialmente obliga a tener en cuenta que el importe indemnizatorio que se fije «judicialmente debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino, además «para contribuir a la finalidad de prevenir el daño», es decir, fijando expresamente los principios de suficiencia y de prevención».

En efecto, aplicando la doctrina expuesta, la Sala considera que la indemnización reclamada por ELA no es razonable, ni es proporcionada, aun cuando hemos constatado que se vulneró su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva, asegurado por los arts. 28 y 37 CE, en relación con el art. 2.2.d LOLS, al excluirle de las negociaciones, encomendadas a la CP por los arts. 4.4, 15, q, 56.3 y DT 7.^ª del IV Convenio, a las que tenía derecho como sujeto legitimado para participar en su negociación, por las razones siguientes:

a) Por cuanto se ha acreditado cumplidamente, al tratarse de un hecho pacífico, que las funciones, encomendadas a la CP por el IV Convenio, se encomendaron también a la CP en los tres convenios precedentes, que fueron suscritos por ELA, quien asumió pacíficamente dicha práctica, que se ha revelado ilegal, al menos parcialmente, sin que podamos atemperarla, porque ELA participara entonces, como firmante de esos convenios, de la CP, puesto que, si se encomendaron funciones negociadoras a la CP, participara o no ELA, se actuó tan ilegalmente entonces como ahora, no siendo razonable, a nuestro juicio que, quien se benefició entonces de dichas irregularidades, reclame ahora una indemnización tan elevada a quienes han hecho exactamente lo mismo, que hizo ELA durante los tres convenios precedentes.

b) Porque la mayoría de las ilegalidades, denunciadas por ELA, han sido desestimadas, al validarse todas las impugnadas menos tres.

c) Porque no se ha aprobado la LPGE para 2019, por lo que los perjuicios, que podrían haberse desplegado, caso de haberse aprobado, no se han actualizado hasta el día de la fecha, reduciendo claramente la intensidad de la lesión para ELA, que queda resarcida sobradamente con la anulación parcial del IV Convenio.

Consiguientemente, atendiendo a las circunstancias expuestas, consideramos que la indemnización por daños morales, reclamada por ELA, no puede admitirse, porque sería claramente desproporcionada para los hechos acreditados. -Por dichas razones, la reducimos a 300 euros, que consideramos una cuantía razonable para



resarcir los perjuicios causados.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS.

En la demanda de impugnación de convenio, promovida por ELA, desestimamos la excepción de falta de acción, alegada por la AGE, a la que se adhirieron los sindicatos codemandados.

Estimamos la excepción de litispendencia, en lo que se refiere a los apartados i) y r) del art. 15 del convenio impugnado, que dejamos imprejuzgados.

Estimamos parcialmente la demanda de impugnación de convenio, promovida por ELA, por lo que declaramos que la exclusión de dicho sindicato de las funciones negociadoras, establecidas en los arts. 4.4, 15.q, 56.3 y la DT 7.ª4 del IV Convenio único para el personal de la Administración General del Estado vulneró su derecho a la libertad sindical y en consecuencia anulamos por ilegales los preceptos citados y condenamos a la Administración General del Estado, CC.OO., UGT, CSIF y CIG a estar y pasar por dichas declaraciones, así como a indemnizar a ELA con la cantidad de 300 euros, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a la Dirección General de Trabajo, a los efectos de constancia en el registro correspondiente y a la publicación del fallo en el BOE a los efectos legales correspondientes.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 000000 0179 19; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0179 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Voto particular.

Que, de conformidad con lo establecido en el art. 260.2 de la Ley Orgánica, Formula la Magistrada Ilma. Sra. D.^a Emilia Ruiz-Jarabo Quemada a la Sentencia Dictada en el Procedimiento N.º 179/2019.

Tras ser rechazado por mayoritaria decisión de la Sala el proyecto de sentencia que en su momento presenté como inicial ponente en las actuaciones, procedo, de conformidad con lo establecido en el artículo 260. 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 205 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, a mostrar mi discrepancia con este obligado voto particular, en coherencia con la postura mantenida en el citado proyecto de sentencia y defendido durante su deliberación, a la sentencia dictada en el procedimiento número 179/2019, acogiéndome de esta forma a lo dispuesto en los arts. 206.1 LOPJ y 203 LEC., por discrepar -con absoluto respeto hacia la diversa posición mayoritaria de la Sala- de la solución a la que se ha llegado, de estimar parcialmente la demanda de impugnación de convenio, promovida por ELA, y declarar que la exclusión de dicho sindicato de las funciones negociadoras, establecidas en los arts. 4.4, 15.q, 56.3 y la DT 7.ª 4 del IV Convenio único para el personal de la Administración General del Estado vulneró su derecho a la libertad sindical y en consecuencia anular por ilegales los preceptos citados y condenar a la Administración General del Estado, CC.OO., UGT, CSIF y CIG a estar y pasar por dichas declaraciones, así como a indemnizar a ELA con la cantidad de 300 euros, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda -que no fue la solución adoptada en el momento en que decliné la ponencia- lo que me obliga a rehacer este voto particular.

El voto particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

1. Mostrando mi conformidad con la desestimación de la excepción de falta de acción y con la estimación de la excepción de litispendencia en lo que se refiere a los apartados i) y r) del art. 15 del convenio impugnado, que dejamos imprejuzgados, así como con la declaración de nulidad de los artículos 4.4, 15.q, 56.3 y la DT 7.ª4 del IV Convenio único para el personal de la Administración General del Estado y la vulneración del derecho de libertad sindical de ELA, formulo mis discrepancias con los fundamentos de derecho, 5.º, 8.º -en parte-, 10.º -en parte-, 13.º, 14.º y 16.º, así como con la indemnización fijada en el fallo por vulneración del derecho de libertad sindical. Y, por tanto, con la redacción de su fallo, lo que supondría, estimar, en parte, la demanda formulada por el sindicato ELA y declara la nulidad de los artículos 1.3, 4.4, 15, o y q, del artículo 19. c) declarar la nulidad del apartado que atribuye a las Subcomisiones Paritarias en su ámbito las funciones que les delegue la Comisión Paritaria, y específicamente las siguientes: Negociar los planes para la adecuación de los recursos humanos regulados en el artículo 26 del presente Convenio y, en concreto en lo que se refiere a los apartados a) y b) del artículo 26; 39.2, 45.4 y 56.3, Disposición adicional octava (punto primero) y disposición transitoria séptima, punto 4 del convenio, declarar vulnerado el derecho de libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva. Y fijar una indemnización por daños y perjuicios materiales y morales de 6.251 €.
2. La postura mayoritaria de la Sala analizando los diferentes preceptos impugnados en la demanda, declara la nulidad de los arts. 4.4, 15.q, 56.3 y la DT 7.ª 4 del IV Convenio único para el personal de la Administración General del Estado y fija una indemnización de 300 € por vulneración de derechos fundamentales, siendo la cuantía solicitada en la demanda de 6.251€. Argumenta la sentencia mayoritaria que, «la Sala considera que la indemnización reclamada por ELA no es razonable, ni es proporcionada, aun cuando hemos constatado que se vulneró su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva, asegurado por los

arts. 28 y 37 CE, en relación con el art. 2.2.d LOLS, al excluirle de las negociaciones, encomendadas a la CP por los arts. 4.4, 15, q, 56.3 y DT 7.^ª4 del IV Convenio, a las que tenía derecho como sujeto legitimado para participar en su negociación, por las razones siguientes:

a) Por cuanto se ha acreditado cumplidamente, al tratarse de un hecho pacífico, que las funciones, encomendadas a la CP por el IV Convenio, se encomendaron también a la CP en los tres convenios precedentes, que fueron suscritos por ELA, quien asumió pacíficamente dicha práctica, que se ha revelado ilegal, al menos parcialmente, sin que podamos atemperarla, porque ELA participara entonces, como firmante de esos convenios, de la CP, puesto que, si se encomendaron funciones negociadoras a la CP, participara o no ELA, se actuó tan ilegalmente entonces como ahora, no siendo razonable, a nuestro juicio que, quien se benefició entonces de dichas irregularidades, reclame ahora una indemnización tan elevada a quienes han hecho exactamente lo mismo, que hizo ELA durante los tres convenios precedentes.

b) Porque la mayoría de las ilegalidades, denunciadas por ELA, han sido desestimadas, al validarse todas las impugnadas menos tres.

c) Porque no se ha aprobado la LPGE para 2019, por lo que los perjuicios, que podrían haberse desplegado, caso de haberse aprobado, no se han actualizado hasta el día de la fecha, reduciendo claramente la intensidad de la lesión para ELA, que queda resarcida sobradamente con la anulación parcial del IV Convenio.

Consiguientemente, atendiendo a las circunstancias expuestas, consideramos que la indemnización por daños morales, reclamada por ELA, no puede admitirse, porque sería claramente desproporcionada para los hechos acreditados. - Por dichas razones, la reducimos a 300 euros, que consideramos una cuantía razonable para resarcir los perjuicios causados».

3. A mi entender debieron ser anulados también los artículos 1.3; 15. o); del artículo 19.c) la nulidad del apartado que atribuye a las Subcomisiones Paritarias en su ámbito las funciones que les delegue la Comisión Paritaria, y específicamente las siguientes: negociar los planes para la adecuación de los recursos humanos regulados en el artículo 26 del presente convenio y, en concreto en lo que se refiera a los apartados a) y b) del artículo 26; 39.2; 45.4 y Disposición Adicional Octava (punto primero) del convenio.

Ha sido resuelto por consolidada doctrina del TS-entre otras STS de 3/02/2015, Rec. 64/2014, con cita de doctrina precedente que defiende en relación del carácter negociador o no de una determinada comisión,» ...el derecho fundamental de libertad sindical impone que el criterio interpretativo haya de ser necesariamente favorable al ejercicio de aquel derecho. De este modo, en los supuestos dudosos ha de resolverse a favor de su consideración negociadora, de la que debe hacerse-por ello-una interpretación extensiva, favoreciendo así el derecho de libertad sindical y la participación del Sindicato no suscriptor del Convenio en una comisión que presenta visos negociadores.».

A la luz de la doctrina judicial expuesta, procede resolver la cuestión nuclear que en este proceso se plantea, cual es la relativa a la cualidad -aplicativa o normativa- que corresponde a las funciones atribuidas a las diversas comisiones en los preceptos del Convenio Colectivo que son objeto de impugnación.

Pues bien, para ello debe partirse del texto del convenio que contiene las estipulaciones cuestionadas, así como del hecho (no cuestionado por las partes litigantes) de que todos los sindicatos implicados -demandante y



demandados- cuentan con legitimación negociadora inicial ex art. 87 ET en el ámbito de negociación del convenio impugnado.

El examen de las cláusulas impugnadas confirma que en algunas de ellas se contempla la negociación, es decir, la discusión de nuevos contenidos y no solo la administración de los ya incorporados al IV Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado y que, pese a ello no se han recogido en la sentencia mayoritaria.

Paso a continuación a transcribir, en parte, para una mayor comprensión de la problemática, la resolución que adopté en la propuesta de sentencia que fue rechazada.

1. Resolviendo en primer lugar la postulada nulidad del artículo 1 de la norma convencional que determina, Artículo 1. Ámbito de aplicación. 1. El presente Convenio colectivo será de aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos.

(...).

3. La inclusión en el ámbito de aplicación de nuevo personal que se produzca con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio exigirá que la mayoría del colectivo afectado manifieste su conformidad a la integración, individualmente o a través de los representantes legítimos en su ámbito. La propuesta se tratará en la Subcomisión Paritaria correspondiente y se elevará a la Comisión Paritaria para su aprobación, previo informe favorable de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, así como de la Dirección General de la Función Pública. Y así redactado el precepto, resulta evidente que en él se le otorgan a la Comisión paritaria funciones que claramente exceden de lo que puede considerarse mera aplicación de lo previsto en el Convenio, al tratarse de una atribución con un intrínseco contenido negociador, que permite a la Comisión paritaria aprobar la inclusión en el ámbito de aplicación del convenio de nuevo personal que se produzca con posterioridad a su entrada en vigor y por ende modificar el ámbito de aplicación del convenio, de forma que cualquier modificación en algo tan importante como lo indicado supone salirse de lo negociado para exigir nueva negociación con efectos normativos, por lo que deberá declararse la nulidad del apartado 3 del art. 1 del IV Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado y es que lo contrario sería tanto como asignar a la Comisión paritaria competencias para extender el ámbito de aplicación del convenio fuera del límite establecido en el artículo 1.1 y 1.2 del convenio.

2. El artículo 15 del Convenio sobre funciones de la Comisión paritaria dispone:

(...).

o) Determinar la cuantía y el modo de retribución de compensación de la prestación excepcional de servicios públicos durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, así como la prestación excepcional de los servicios públicos en días de domingo o festivos

Examinando el artículo 59. 5.2.1 que regula este complemento salarial en los siguientes términos:

(...).

Los puestos de trabajo que conlleven la realización de trabajo nocturno en una parte igual o superior a un tercio de la jornada de trabajo en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual tendrán asignado un



complemento de nocturnidad.

Cuando, excepcionalmente, sea necesaria la prestación de los servicios públicos durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, esta prestación de servicios se compensará, preferentemente, por tiempo de descanso, a razón de una hora y media por cada hora trabajada, o se retribuirá con la cuantía y del modo en que se determine en la Comisión Paritaria del Convenio, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.

(...).

No se aprecian criterios o directrices para determinar la cuantía de la retribución por la prestación de estos servicios nocturnos que, por tanto, superan la mera adaptación para pasar a constituir una verdadera negociación.

3. El artículo 19. Subcomisiones paritarias dispone:

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

(...).

6. Las Subcomisiones Paritarias tendrán en su ámbito las funciones que les delegue la Comisión Paritaria, y específicamente las siguientes:

(...).

C) En materia de ordenación de recursos humanos y movilidad:

- Negociar los planes para la adecuación de los recursos humanos regulados en el artículo 26 del presente Convenio.
- Recibir comunicación previa en lo relativo a movilidad funcional y geográfica.
- Recibir información sobre las vacantes que serán incluidas en el concurso abierto y permanente y los criterios para su determinación.

(...).

A su vez el artículo 26 establece:

Artículo 26. 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 Comisión Paritaria o Subcomisión Paritaria correspondiente, dependiendo del ámbito territorial al que afecte, 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 títulos VI y VII del presente Convenio:

- a) Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Procedimientos de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el título VII.
- d) Cursos de formación y capacitación.
- e) Concursos de traslados extraordinarios según lo dispuesto en el artículo 37.
- 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.

Hemos de declarar la nulidad del apartado que atribuye a las Subcomisiones Paritarias en su ámbito las funciones que les delegue la Comisión Paritaria, y específicamente las siguientes: Negociar los planes para la adecuación de los recursos humanos regulados en el artículo 26 del presente Convenio y, en concreto en lo que se refiere a los apartados a) y b) porque se trata de funciones normativas que van más allá de la mera gestión, interpretación y aplicación de lo ya pactado por no precisarse en el convenio ninguna directriz que enmarque semejante decisión de la que esta última pueda constituir mero desarrollo.

Sin embargo, la atribución a las subcomisiones paritarias del resto de las competencias no excede de sus funciones porque en esta ocasión, los negociadores se han limitado únicamente a posibilitar que la comisión paritaria pueda intervenir en los planes para la adecuación de los recursos humanos bajo unas reglas previas fijadas en la norma convencional, y en concreto en el título VII del convenio. Por lo que respecto a este precepto la competencia debe reputarse aplicativa al venir detallados en el convenio los procedimientos de ingreso, modificación sustancial de condiciones de trabajo y de movilidad forzosa.

Tampoco cabe declarar la nulidad de las siguientes competencias: -Recibir comunicación previa en lo relativo a movilidad funcional y geográfica y recibir información sobre las vacantes que serán incluidas en el concurso abierto y permanente y los criterios para su determinación, porque no entrañan función negociadora y son propias de la Comisión paritaria o subcomisiones en las que delegue.

4. Establece el artículo 39 Permuta entre Convenios distintos.

(...).

2. En el caso de que se trate de permuta entre personal laboral fijo del ámbito del Convenio Único y otro procedente de otras Administraciones Públicas, se estará a los términos que se adopten en el oportuno Acuerdo de movilidad interadministrativa, previa negociación de éste en el ámbito de la Comisión Paritaria.

No cabe duda que, el acuerdo de movilidad interadministrativa, que regula la provisión de puestos de trabajo al servicio de la Administración General del Estado tiene una marcada naturaleza normativa. Se trata de crear nuevas normas en relación con la provisión de puestos de trabajo en supuestos de movilidad interadministrativa

y por ello se debe negociar con todos los sindicatos legitimados y no únicamente con los firmantes del convenio. Es preciso contar con unos criterios comunes de provisión en los distintos Ministerios y Organismos, acordados con las organizaciones sindicales más representativas en este ámbito, dirigidos a regular uniformemente esta materia mediante la implantación de procedimientos que permitan una mayor agilidad en la cobertura de puestos de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad. Así se ha establecido en el ámbito del personal funcionario de la Administración General del Estado cuyo I Acuerdo de movilidad del personal funcionario al servicio de la

Administración General del Estado aprobado por Resolución de 16 de noviembre de 2018 de la Secretaría de Estado de la Función Pública (BOE de 20/11/1018) que fue negociado en el ámbito de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

En definitiva, la capacidad de regular la movilidad del personal laboral fijo en el ámbito del convenio único y otro procedente de otras Administraciones Públicas, excede de la mera administración o aplicación de lo pactado, exigiendo así una nueva negociación para la que no puede estimarse facultada la comisión paritaria.

5. Artículo 45 sobre Movilidad entre Administraciones Públicas establece:

1. Se podrán atender peticiones de traslado formuladas por el personal laboral fijo al servicio de otras Administraciones Públicas, siempre que exista un Acuerdo de reciprocidad expreso o un Convenio que recoja expresamente la figura de la movilidad interadministrativa en los términos y según los criterios acordados en aplicación del presente Convenio.
2. La Dirección General de la Función Pública establecerá los criterios de la movilidad y se encargará de fomentar este tipo de acuerdos.
3. Igualmente, se podrán atender peticiones de movilidad de trabajadores y trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo sujetos al ámbito de otros convenios colectivos acordados en el ámbito de la Administración General del Estado.
4. Esta movilidad entre convenios colectivos de la propia Administración General del Estado se realizará atendiendo a los criterios negociados en el seno de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Este apartado 4 del artículo 45 debe ser anulado por los mismos motivos esgrimidos en relación con el artículo 39.2 del convenio. Se trata de funciones de carácter normativo, y, por tanto, no asumibles por la Comisión paritaria. La cualidad «negociadora» de la actividad que a la comisión paritaria atribuye el precepto; determina la declaración de nulidad del mismo.

6. La Disposición adicional octava. sobre Complemento singular de puesto. establece:

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 Comisión Paritaria, 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 y no será revalorizable.

El Acuerdo de la CIVEA es el siguiente:

«Primero.

El personal que en virtud de sentencia judicial firme haya visto declarado el derecho a que le sea de aplicación el Convenio único para el personal laboral de la Administración del Estado, quedará encuadrado en los grupos, áreas y categorías que determine la Comisión General de Clasificación Profesional del Convenio Único.

Segundo.

a) El salario base y las pagas extraordinarias del personal al que se refiere el presente acuerdo serán los que correspondan en función del grupo profesional en el que resulten clasificados conforme a lo establecido en el punto anterior.

b) Las cantidades que los mencionados trabajadores vinieran percibiendo en concepto de antigüedad hasta la fecha de efectos que fije, en su caso, la sentencia judicial firme pasará a constituir un complemento personal de antigüedad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 75.2 del CU.

c) A partir de la fecha de efectos que, en su caso, fije la correspondiente sentencia firme se reconocerá el complemento de antigüedad en los términos previstos en el artículo 75.1 del CU.

d) El resto de la retribución que vienen percibiendo estos trabajadores constituirá el complemento singular de puesto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 75.3.1. del CU.

Tercero.

La actualización anual de las retribuciones de estos trabajadores se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 72.2 del CU y Disposición Transitoria Tercera.»

El propio convenio recoge que dicho complemento de puesto es incompatible con los complementos salariales del convenio único y no será revalorizable. Por tanto, la modificación de este complemento que en la Disposición adicional octava se atribuye a la Comisión paritaria, no constituye desarrollo o aplicación de lo previamente regulado, sino el establecimiento de una nueva regla en materia retributiva, revistiendo por tanto naturaleza normativa.

7. Por lo que se refiere a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales considero que no procede rebajarla a 300 € debiéndose mantener la indemnización solicitada en demanda de 6251 € que es el importe mínimo de la sanción por infracción muy grave (artículo 8 de la LISOS) establecida en el artículo 40.1c) de la LISOS, criterio orientativo cuya aplicación se solicita en la demanda y se ha admitido por la jurisprudencia, lo que es acorde con el principio de congruencia que debe regir toda resolución judicial, puesto que, los demandados en el acto del juicio tan sólo se opusieron a la procedencia de la indemnización alegando que no se habían vulnerado derechos fundamentales, sin solicitar en ningún momento la moderación de la indemnización, que, en cualquier caso, de llevarse a cabo tal moderación, debería ajustarse a los preceptos de la LISOS aunque su remisión sea sólo a afectos orientativos. No obstante, tampoco comparto los motivos en virtud de los cuales se reduce la indemnización, primero porque se dice que sólo se han anulado 3 preceptos cuando los que se



anulan son cuatro, y además se debería haber declarado la nulidad de los preceptos que postulo en este voto particular.^{2.º} Porque no es cierto que las funciones encomendadas a la CP en el IV convenio, se encomendaron también en el III convenio, por mucho que se haya reconocido como hecho pacífico, puesto que no se trata de una cuestión de hecho sino de derecho, basta analizar los convenios para sacar tal conclusión y como ejemplo señalar que en el artículo 3.3 del III convenio se establece:

3. Serán funciones de la CIVEA las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Administración, los sindicatos firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.
- d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio.
- e) Intervenir en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- f) Crear cuantas Comisiones Delegadas de la CIVEA considere necesarias, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación.

Estas funciones se extenderán también a las comisiones que se crean en el Convenio, en lo no previsto en el mismo.

- g) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- h) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.
- i) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente.
- j) Aprobar la incorporación o exclusión del personal de la Administración General del Estado y de los organismos y Entes Públicos dependientes o vinculados a la misma del ámbito de aplicación de este Convenio.
- k) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los sindicatos.
- l) Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la Administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- m) Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del Convenio respecto a los grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y especialidades, así como el encuadramiento profesional del personal que pudiera incorporarse.
- n) Emitir informe sobre las propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puestos de trabajo que signifiquen aumento del gasto, así como recibir información semestral de los cambios propuestos por las respectivas Subcomisiones Delegadas cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto.



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

El Artículo 15 del IV Convenio establece:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar la totalidad del articulado, disposiciones y anexos del convenio, vigilar y exigir su cumplimiento.
- b) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio colectivo.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Administración, los sindicatos firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.
- d) Intervenir en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
- e) Crear los grupos de trabajo que se consideren necesarios, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación, así como crear Subcomisiones Paritarias con el contenido del artículo 19.
- f) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- g) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.
- h) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, y estabilización del empleo de carácter estructural y permanente.
- i) Aprobar la creación o modificación de especialidades según lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio.
- j) 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.
- k) Emitir informe sobre las propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puestos de trabajo que signifiquen incremento del gasto, así como recibir información trimestral de los cambios propuestos por las respectivas Subcomisiones Paritarias cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto.
- l) Recibir propuesta de convocatoria anual de promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo de los distintos grupos profesionales, según los criterios fijados en el proyecto de Real Decreto de Oferta de Empleo Público anual.
- m) Recibir información sobre los puestos de trabajo previstos para convocatoria libre, de acuerdo con los criterios que anualmente se fijen para la elaboración de la Oferta de Empleo Público.
- n) Negociar la asignación o supresión de los complementos singulares de puesto a los puestos de trabajo ocupados, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
- o) Determinar la cuantía y el modo de retribución de compensación de la prestación excepcional de servicios públicos durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, así como la prestación excepcional de los servicios públicos en días de domingo o festivos.



- p) Negociar la asignación o supresión de los complementos de los puestos ocupados por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
- q) Crear nuevos complementos de productividad o incentivos de producción, o aprobar cualquier modificación sobre el régimen y características de estos, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
- r) Aprobar la adecuación de las características retributivas de los puestos para los que se requiera el título de Doctor, según lo dispuesto en el artículo 8.3 del Convenio.
- s) Recibir información de las contrataciones formalizadas fuera de Convenio en aquellos casos en los que exista personal laboral del ámbito del Convenio que realice idénticas funciones.
- t) Recibir información semestral de los reingresos al servicio activo realizados según lo dispuesto en el artículo 96.4 del Convenio.
- u) Los expedientes que hayan de resolver tanto la Comisión Paritaria como la Subcomisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de tres meses. Una vez transcurrido dicho plazo sin resolución, se entenderán desestimados y el trabajador podrá acudir a la vía judicial para que el juez resuelva sobre el asunto. v) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Como se puede deducir del análisis comparativo de ambos preceptos, algunas funciones atribuidas a la Comisión paritaria en el IV Convenio coinciden con las atribuidas en el III Convenio, sin embargo no se puede afirmar con la rotundidad con la que lo hace la sentencia mayoritaria que las funciones, encomendadas a la CP por el IV Convenio, se encomendaron también a la CP en los tres convenios precedentes.

Y finalmente, tampoco es relevante el que se haya aprobado o no la LPGE, en cualquier caso, reitero que los demandados en ningún momento solicitaron la moderación de la indemnización ni alegaron criterio alguno determinante de tal moderación.

Paso a continuación a transcribir, en parte, la resolución que adopté en la propuesta de sentencia que fue rechazada.

Teniendo en cuenta que la Confederación Sindical ELA ha formado parte de la Comisión Negociadora del convenio y que está legitimada para negociar el Convenio Colectivo, la no participación de dicha Confederación en las comisiones previstas en el convenio con competencia negociadora, supone una vulneración de la libertad sindical ya que, como anteriormente se ha razonado en los fundamentos anteriores, la Comisión paritaria, en los preceptos cuya nulidad se declara ejerce funciones «negociadoras» y no meramente aplicativas del Convenio.

A partir del reconocimiento de la vulneración del derecho de libertad sindical, se imponen decidir acerca de la última pretensión de la demanda relativa a si procede o no la fijación de una indemnización a favor del sindicato perjudicado por la actuación de los demandados.

La STS de 5-5-2016, Rec. 179/2015, declara: «Respecto a los requisitos que ha de cumplir la demanda para la reclamación de una indemnización por daños y perjuicios por vulneración de un derecho fundamental, la sentencia de esta Sala de 5 de febrero de 2013, recurso 89/2012, reiterando el contenido de la sentencia de 12 de diciembre de 2007, casación 25/2007, ha establecido:

«La lesión de un derecho fundamental determina normalmente la producción de un daño en la medida en que

esa lesión se proyecta lógicamente sobre un bien ajeno. De ahí que el artículo 180 de la Ley de Procedimiento Laboral, al regular el contenido en la sentencia estimatoria de la demanda de tutela de un derecho fundamental, establezca que, previa declaración de nulidad radical de la conducta lesiva, se ordenará el cese inmediato de comportamiento antisindical, la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión y «la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera». En el caso concreto de la lesión del derecho a la libertad sindical, como consecuencia de una lesión más directa al derecho de huelga en la vertiente que afecta al sindicato convocante, los daños pueden ser tanto económicos, como morales. Puede haber un daño económico en la medida que la lesión ha podido actuar determinando el fracaso de la huelga o provocando una dificultad añadida a ésta con las consecuencias que de ello podrían derivarse para la esfera patrimonial del sindicato. Pero la parte no pide la reparación de daños patrimoniales, sino que, como se ha dicho, se limita a solicitar una indemnización de los morales. Daño moral es aquel que está representado por el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden desencadenar ciertas conductas, actividades o, incluso, resultados, tanto si implican una agresión directa a bienes materiales, como al acervo extrapatrimonial de la personalidad (STS, Sala I, 25-6-1984); daño moral es así el infringido a la dignidad, a la estima moral y cabe en las personas jurídicas (STS, Sala I, 20-2-2002), habiéndose referido ya a las lesiones al prestigio mercantil de una persona jurídica la sentencia de dicha Sala de 31 de marzo de 1930. 1930).-Pero el daño moral debe ser alegado por el demandante, precisado su alcance y, en su caso, acreditado en el proceso. Así se desprende de la doctrina de esta Sala, que, rectificando el criterio anterior sobre el denominado carácter automático de la indemnización (STS 9.6.1993, recurso 5539/1993), estableció que «no basta con que quede acreditada la vulneración de la libertad sindical para que el juzgador tenga que condenar automáticamente a la persona o entidad conculcadora al pago de una indemnización.... para poder adoptarse el mencionado pronunciamiento condenatorio es de todo punto obligado que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifique suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión, y en segundo lugar que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase». - Esta doctrina fue establecida por la Sentencia del Pleno de la Sala de 22 de julio de 1.996 (recurso 7880/1995), que ha sido seguida por las sentencias de 9 de noviembre de 1998 recurso 1594/1998, 28 de febrero de 2000, recurso 2346/99, siendo el actor una persona física; 23 de marzo de 2000, recurso 362/99; siendo el accionante una persona física; 11 de abril de 2003, recurso 1160/01, siendo el accionante persona jurídica; 21 de julio de 2003, recurso 4409/02, siendo el accionante persona física. Es importante precisar que esta doctrina no ha sido afectada por la STC 247/2006, que anuló la sentencia de esta Sala de 21 de julio de 2.003, pues la decisión del Tribunal Constitucional deja a salvo la exigencia jurisprudencial de alegar adecuadamente las bases y elementos clave de la indemnización reclamada y asimismo de acreditar en el proceso, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar la condena indemnizatoria». La estimación del amparo se produce porque en ese caso el Tribunal Constitucional considera debía entenderse cumplida, a través de la alegación de unos hechos que, por «su intensidad y duración» constataban la existente de «un maltrato o daño psicológico». No se pone, por tanto, en cuestión en la STC 247/2006 la doctrina de esta Sala sobre el carácter no automático de la indemnización, sino su aplicación en un caso concreto.».

3. La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social establece los requisitos de la demanda de tutela de derechos fundamentales, disponiendo en el artículo 179, en su apartado 3: «La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases del cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador».

4. Por su parte, respecto a los elementos que han de tomarse en consideración para determinar el importe del daño, la precitada sentencia de esta Sala de 29 de enero de 2013, recurso 89/2012, señala lo siguiente: «En resumen: lo que el TC afirma es que la cuantificación del daño o perjuicio derivado de la conducta infractora del derecho fundamental en cuestión se puede y debe basar en las propias características (gravedad, reiteración y otras circunstancias concurrentes) de dicha conducta infractora, que ha sido objeto de prueba en el proceso. Y, a partir de ahí, el propio FJ 7 añade que esos daños pueden ser tanto «económicos perfectamente cuantificables como daños morales..., de más difícil cuantificación pero cuya realidad (en el caso) no puede negarse», concretando que, entre esos daños morales, la demandante de amparo «sufre un daño psicológico que, con independencia de otras consecuencias que puedan depender de las condiciones personales del sujeto afectado, se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole».

5. En cuanto a la manera de fijar el importe indemnizatorio, la sentencia de esta Sala de 5 de febrero de 2013, recurso 89/2012, contiene el siguiente razonamiento:

«A continuación, en el mismo FJ 7, el TC hace otra afirmación de gran importancia: que es válido y razonable tomar como referencia para cuantificar la indemnización debida el montante de la sanción establecida para la infracción del derecho fundamental en cuestión por la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, revalidando así la doctrina del TS también en este punto (un ejemplo reciente de aplicación de ese instrumento referencial de la LISOS en STS de 15/2/2012, Rec. Cas. 67/2011)».

Aplicando esta doctrina al presente caso, en la demanda el sindicato señala que las actuaciones de las demandadas le han producido un daño moral, así como unos daños y perjuicios adicionales derivados de ello, por haber sido vulnerado el derecho fundamental de la libertad sindical, en su vertiente del derecho a la negociación colectiva. El acuerdo impugnado contiene varios preceptos que suponen en la práctica la exclusión de ELA de la negociación de varias materias para los que ostenta competencia y legitimación. Ello crea perjuicio y descrédito a una organización sindical, en la medida que queda excluida de ámbitos en los que se deciden las condiciones de trabajo de los trabajadores, tanto afiliados como no afiliados. El colectivo de trabajadores afectados es amplio y por ello considera que debe ser indemnizado en la suma de 6251 € que es el importe mínimo de la sanción muy grave en el artículo 40.1.c) de la LISOS.

Del examen de las anteriores alegaciones forzoso es concluir que el demandante, no solo ha proporcionado en



su demanda los datos y las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad y consecuencias del daño, sino que también ha procedido a la especificación de los diversos daños y perjuicios que la conducta de los demandados le ha ocasionado y ha tomado como referencia, para cuantificar la indemnización interesada, el montante de la sanción establecida para la infracción del derecho fundamental en cuestión por la LISOS, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, cuya consideración como criterio orientador está expresamente admitido por la jurisprudencia del TS, entre otras STS de 15 de febrero de 2012, recurso 67/2011; 5 de febrero de 2013, recurso 89/2012 y 11 de febrero de 2015, recurso 95/2014, sin que por otro lado se haya cuestionado por las demandadas el importe de la indemnización por cuanto tan sólo negaron la premisa mayor, esto es, la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva y la procedencia de indemnización alguna por vulneración de tal derecho que se ha vulnerado y se debió reparar con la indemnización solicitada en demanda.

8. Por todo ello considero que la demanda debió ser estimada en parte, en los siguientes términos: declarando la nulidad de los artículos 1.3, 4.4, 15, o y q, del artículo 19. c) declarar la nulidad del apartado que atribuye a las Subcomisiones Paritarias en su ámbito las funciones que les delegue la Comisión Paritaria, y específicamente las siguientes: Negociar los planes para la adecuación de los recursos humanos regulados en el artículo 26 del presente Convenio y, en concreto en lo que se refiere a los apartados a) y b) del artículo 26; 39.2, 45.4 y 56.3, Disposición adicional octava (punto primero) y disposición transitoria séptima, punto 4. del IV Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Declarar que la actuación de las organizaciones demandadas Administración General del Estado, CC.OO., UGT, CSIF y CIG apartando a ELA de una Comisión a la que se atribuyen funciones negociadoras constituye violación de los derechos de libertad sindical de ELA, debiéndose reparar las consecuencias del mismo, incluida la indemnización que se fija en la cuantía de 6251 €. Absolver a los demandados de las demás pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda.

Madrid a 10 de octubre de 2019.

MODIFICACIÓN (BOE Núm. 71 - Miércoles 24 de marzo de 2021)

Resolución de 18 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Visto el texto del Acta de acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de convenio n.º: 90012022011999) publicado en el BOE de 17 de mayo de 2019, que fue suscrita en fecha 12 de marzo de 2021, de una parte por los designados por la Administración del Estado, en representación de la misma, y de otra, por las Organizaciones Sindicales UGT y CSIF en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre



registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta para la modificación del Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 18 de marzo de 2021.-La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO ÚNICO RELATIVO AL ENCUADRAMIENTO DEL PERSONAL DE SU ÁMBITO.

El día 21 de junio de 2019 se constituyó el Grupo de Trabajo de Encuadramiento dependiente de la Comisión Paritaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.e) del IV Convenio Único.

Durante varios meses, dicho Grupo de Trabajo, procedió al análisis del conjunto de actividades existentes en el ámbito de la Administración General del Estado a fin de adecuarlas a la nueva clasificación profesional.

Una vez finalizados los trabajos iniciales del grupo de trabajo, el Pleno de la Comisión Paritaria, en sus reuniones de 28 de septiembre, 19 de noviembre y 25 de noviembre de 2020, aprobó sendos Acuerdos por los que se informa favorablemente el encuadramiento y modifica los anexos II y V del IV Convenio.

En función de lo dispuesto en las disposiciones transitoria segunda y adicional tercera del IV Convenio, se procede por esta Comisión Negociadora a aprobar, en lo referente a las competencias de dicha Comisión Negociadora, el encuadramiento informado favorablemente en los Acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria en las reuniones celebradas el 28 de septiembre, 19 de noviembre y 25 de noviembre de 2020, en los siguientes términos:

1. En relación con el Acuerdo del Pleno de la Comisión Paritaria del IV Convenio único, de 28 de septiembre de 2020:

Primero. Informar favorablemente el encuadramiento del personal laboral del ámbito del Convenio en los términos que figuran en las tablas anejas a este Acuerdo. El resumen de todo el encuadramiento efectuado para cada Ministerio y Organismo viene recogido como anexo al presente Acuerdo.

Segundo. Proponer a la Comisión Negociadora las siguientes modificaciones, necesarias para efectuar el encuadramiento en los términos señalados:

- Modificación del anexo V por haberse detectado la existencia de titulaciones, que permite su encuadramiento en grupo distinto al señalado en el anexo V. Se eliminarían del anexo las siguientes actividades:



«Acuerdo Grupo de Encuadramiento-Tabla C: Actividades excluidas del anexo V

GP	AF	Actividad	Grupo profesional	Familia profesional	Nueva especialidad
3	1	Tareas Propias del Área 1.	G3	–	Administración.
3	2	Jinete.	M1	Actividades Físicas y Deportivas.	Hípica (Técnico Deportivo Superior).
4	1	Recepcionista.	E2	Hostelería y Turismo.	Alojamiento (Cualificación Profesional Hot326_2: Alojamiento Rural).
4	1	Taquillero.	E2	Comercio y Marketing.	Actividades Comerciales.
4	1	Tareas propias del Área 1.	G4	–	Administración.
5	2	Presas.	E1	Administración y Gestión.	Servicios Administrativos.
5	2	Carreteras.	E1	Edificación y Obra Civil.	Reforma y Mantenimiento de Edificios.»

– Modificación del anexo II en los términos siguientes:

» k) Arquitectura y Arquitectura Técnica: Se elimina la referencia a la «Hacienda Pública».

Se elimina el apartado p) Monitor de protección radiológica.

Se incluye un nuevo apartado relativo a los Conductores del G3 por sentencia.»

Tercero. La Comisión Paritaria se compromete a seguir trabajando para, en el plazo máximo de un mes desde la firma de este Acuerdo, dar una solución al encuadramiento de los colectivos no encuadrados inicialmente y que figuran detallados a continuación. Asimismo, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda, estudiará la situación del personal que pase a percibir un complemento personal de encuadramiento a la entrada en vigor del presente Convenio, para que, en aquellos casos en los que proceda, se proponga el encuadramiento de dicho personal en un grupo profesional distinto.

Cuarto. El abono de los importes económicos derivados del encuadramiento contenido en el presente Acuerdo comenzará a aplicarse en el año 2020.





ANEXO
Puestos encuadrados

Ministerio/Organismo	Total puestos encuadrados
M.º Agricultura, Pesca y Alimentación.	226
M.º ASuntos Exteriores, Unión Europea Y Cooperación.	186
AECID.	65
CSN.	57
M.º de Justicia.	122
Administración de Justicia.	584
Extinto M.º Ciencia, Innovación y Universidades.	21
AEI.	7
IEO.	34
IGME.	33
INIA.	124
ISCIII.	162
CSIC.	730
CIEMAT.	99
M.º de Defensa G1.	417
M.º de Defensa G2.	388
M.º de Defensa G3.	5.673
M.º de Defensa G4.	2.395
M.º de Defensa G5.	2.397
Extinto M.º de Economía.	189
INE.	2.247
CNMC.	5
M.º de Cultura y Deporte.	1.346
M.º de Educación y FP.	446
M.º de Política Territorial y Función Pública-SSCC.	44
M.º de Política Territorial y Función Pública-SSPP.	846
INAP.	27
MUFACE.	78
Extinto M.º de Sanidad, Cons. y Bienestar-SSCC y RPD.	166
AEMPS.	26
AESAN.	42
INJUVE.	46
INGESA.	21
IMSERSO.	1.690
Extinto M.º de Trabajo, Migraciones y Seg. Social.	1.479



Ministerio/Organismo	Total puestos encuadrados
Seguridad Social (INSS+TGSS+ISM).	1.567
Extinto M.º de Fomento.	1.682
AESA.	17
AESF.	18
M.º de Hacienda.	1.339
M.º de Industria, Comercio y Turismo.	346
CEM.	27
Extinto M.º de la Presidencia, Rel. Cortes e Igualdad.	313
M.º Interior-SUBSE.	115
M.º Interior-CITCO-ORIS-Gabinete.	21
IIPP-TPYFE.	1.936
DGP-SSCC.	214
DGP-SSPP.	408
GCIVIL-SSCC.	50
GCIVIL-SSPP.	63
DGT.	219
AEPD.	1
M.º Transición Ecológica y Reto Demogr.	3.219
AEMET.	69
Total.	34.042

Actividades no encuadradas (pendientes de estudio)

III Convenio			
GP	AF	Especialidad	Actividad
2	1 y 2		Técnicos de Sala - Coordinación Operativa (Protección Civil).
4	2		Delineante.
3	1		Coordinador de Salas y Taquilla. Portero Mayor de Museos.
4	1		Guías de Museos.
4	1		Coordinador de Salas y Taquilla-Portero Mayor de Museos.
4	1		Información a Visitantes.
4	1		Atención a Grupos.
4	1		Jefe de Planta de Museos-Coordinador de Salas y Taquillas (Jefe de Planta).

2. En relación con el Acuerdo del Pleno de la Comisión Paritaria del IV Convenio único, de 19 de noviembre de



2020:

Primero. Informar favorablemente el encuadramiento del personal laboral del ámbito del Convenio en los términos que figuran en las tablas anejas a este Acuerdo.

Segundo. Proponer a la Comisión Negociadora las siguientes modificaciones, necesarias para efectuar el encuadramiento en los términos señalados:

- Modificación del anexo II en los términos siguientes:

» Se incluye un nuevo epígrafe en dicho anexo: «delineantes de G4 (a extinguir).»

Tercero. La Comisión Paritaria, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda, estudiará la situación del personal que pase a percibir un complemento personal de encuadramiento a la entrada en vigor del presente Convenio, para que, en aquellos casos en los que proceda, se proponga el encuadramiento de dicho personal en un grupo profesional distinto.



ANEXO

Puestos encuadrados

Encuadramiento INAEM					
III CUAGE				IV CUAGE	
GP	AF	N.º de puestos	Actividad según Ministerio(s).	GP	Nueva especialidad
1	1	1	Archivo Coro.	G1	Archivos, Bibliotecas y Museos.
1	1	1	Asesora Técnica para Giras.	M3	Gestión de Industrias Culturales y Creativas.
1	1	1	Comunicación y Prensa.	M3	Ciencias de la Información.
1	1	10	Documentación/Documentalista/Documentalista Musical.	G1	Archivos, Bibliotecas y Museos.
1	1	6	Prensa/Jefe de Prensa.	M3	Ciencias de la Información.
1	2	1	Arquitecto/a.	G1	Arquitectura.
1	3	26	Cantante CNE/Coro.	M3	Cantante de Coro-Bajo.
1	3	23	Cantante CNE/Coro.	M3	Cantante de Coro-Contralto.
1	3	27	Cantante CNE/Coro.	M3	Cantante de Coro-Soprano.
1	3	27	Cantante CNE/Coro.	M3	Cantante de Coro-Tenor.
1	3	7	Pianista/Pianista Coro/Pianista CNE.	M3	Pianista Repetidor-Repertorista.
2	1	2	Administración.	G2	Administración.
2	1	1	Archivo ONE.	G2	Archivos, Bibliotecas y Museos.
2	1	2	Coordinadora de Encuentros.	G2	Administración.
2	1	6	Documentación/Documentalista/Documentalista Musical.	G2	Archivos, Bibliotecas y Museos.
2	1	3	Prensa.	M2	Ciencias de la Información.
2	2	1	Jefe de Mantenimiento.	G2	Arquitectura Técnica.
2	3	6	Fisioterapeuta/Masajista.	M2	Fisioterapia.
3	1	34	Administración.	G3	Administración.





Encuadramiento INAEM					
III CUAGE				IV CUAGE	
GP	AF	N.º de puestos	Actividad según Ministerio(s).	GP	Nueva especialidad
3	1	1	Caja.	G3	Administración.
3	1	1	Registro.	G3	Administración.
3	1	19	(Adjunto/Ayudante/Coordinador de) Producción.	M1	Producción de Audiovisuales y Espectáculos.
3	1	2	Almacén/Encargado de Almacén.	M1	Transporte y Logística.
3	1	1	Ayudante de Dirección Técnica.	M1	Asistencia a la Dirección Técnica de Espectáculos en Vivo y Eventos.
3	1	1	Comunicación. Creación Contenidos y Publicaciones.	M1	Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia.
3	1	1	Documentalista Musical.	G3	Archivos, Bibliotecas y Museos.
3	1	1	Informática.	G3	Informática.
3	2	1	Coordinadora Área Producción A2.	M1	Producción de Audiovisuales y Espectáculos.
3	2	9	Mantenimiento/Mantenimiento en General/Ayudante Montaje.	M1	Mantenimiento general *.
3	2	49	(Jefe de) Electricidad/(Jefe de) Iluminación.	M1	Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen.
3	2	20	Adjunto/Ayudante de Oficina/Dirección Técnica.	M1	Asistencia a la Dirección Técnica de Espectáculos en Vivo y Eventos.
3	2	1	Ayudante Oficina Técnica.	M1	Asistencia a la Dirección Técnica de Espectáculos en Vivo y Eventos.
3	2	9	Técnico Audiovisual/Audiovisuales.	M1	Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen.
3	2	4	Climatización/Mantenimiento/Mantenimiento y Montaje de Instalaciones De Edificio y Proceso.	M1	Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos.
3	2	18	Maquillaje/Jefe de Maquillaje/Coordinador Área Caracterización/Profesor Taller Caracterización.	M1	Caracterización y Maquillaje Profesional.
3	2	58	Maquinaria/Jefe de Maquinaria.	M1	Maquinaria Escénica para el Espectáculo en Vivo.
3	2	33	Utilería/Jefe de Utilería.	M1	Utilería Escénica para el Espectáculo en Vivo.
3	3	1	Profesora Taller Maquinaria y Utilería.	M1	Maquinaria Escénica para el Espectáculo en Vivo.
3	2	11	Peluquería/Jefe de Peluquería.	M1	Estilismo y Dirección de Peluquería.
3	2	15	Regiduría.	M1	Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos.
3	2	27	(Coordinador Área/Profesor Taller de/Jefe de) Sastrería.	M1	Gestión de Sastrería del Espectáculo en Vivo.
3	2	29	Audiovisuales/Jefe de Audiovisuales/Coordinador Área Sonido/Jefe de Sonido.	M1	Sonido para Audiovisuales y Espectáculos.
3	2	1	Responsable de Almacén.	M1	Transporte y Logística.
4	1	6	Administración.	G4	Administración.
4	1	2	Ordenanza.	G4	Administración.
4	1	4	Auxiliar Escenario.	E2	Actividades Comerciales.
4	1	9	Taquillas.	E2	Actividades Comerciales.
4	2	1	Utilería.	E2	Actividades Comerciales.
4	1	2	Conserje. Recepcionista.	E2	Alojamiento.



Encuadramiento INAEM					
III CUAGE				IV CUAGE	
GP	AF	N.º de puestos	Actividad según Ministerio(s).	GP	Nueva especialidad
4	1	1	Documentalista Musical.	G4	Archivos, Bibliotecas y Museos.
4	1	4	Telefonista.	E1	Servicios Administrativos.
4	1	6	Vigilante de Sala.	E1	Vigilancia y Atención en Salas de Museos *.
4	2	2	Audiovisuales.	E2	Video, Disc-Jockey y Sonido.
4	2	1	Regiduría.	E2	Video, Disc-Jockey y Sonido.
4	2	3	Técnico Mantenimiento (Coord.)/Mantenimiento.	E2	Mantenimiento general *.
4	2	3	Camarero.	E2	Servicios en Restauración.
5	1	31	(Oficial de Sala)/Portero de Servicio/Acomodación/Atención a Grupos.	E1	Servicios Administrativos.
5	1	24	Ordenanza/Conserjería.	E1	Servicios Administrativos.
5	2	1	Ordenanza.	E1	Servicios Administrativos.
5	1	1	Taquillas.	E1	Servicios Comerciales.
5	1	2	Limpieza.	E1	Actividades Domésticas y Limpieza de Edificios.
5	1	4	Camarera de Piso. Limpieza.	E1	Alojamiento y Lavandería.
5	2	1	Ayudante de Cocina.	E1	Cocina y Restauración.
5	2	1	Mantenimiento.	E1	Mantenimiento de Viviendas.
Total.		607			

Encuadramiento Protección Civil_Delineantes					
III CUAGE				IV CUAGE - Propuesta 2	
GP	AF	N.º de puestos	Actividad según Ministerio(s).	GP	Nueva especialidad
2	2	48	Coordinación Operativa-Protección Civil.	G2/ M2	Ingeniería Técnica/Arquitectura Técnica/Otras (según titulaciones).
4	2	51	Delineante.	G4	Delineante G4 (a extinguir).
Total.		99			

3. En relación con el Acuerdo del Pleno de la Comisión Paritaria del IV Convenio único, de 25 de noviembre de 2020:

Primero. Informar favorablemente el encuadramiento del personal laboral del ámbito del Convenio en los términos que figuran en las tablas anejas a este Acuerdo.



Segundo. La Comisión Paritaria, en virtud de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda, estudiará la situación del personal que pase a percibir un complemento personal de encuadramiento a la entrada en vigor del presente Convenio, para que, en aquellos casos en los que proceda, se proponga el encuadramiento de dicho personal en un grupo profesional distinto.

Tercero. Queda en estudio la propuesta del INAEM de una disposición transitoria para la aplicación del encuadramiento de su personal.

ANEXO

Puestos encuadrados

Encuadramiento INAEM-ocho puestos					
III CUAGE				IV CUAGE	
GP	AF	N.º de puestos	Actividad según ministerio(s)	GP	Nueva especialidad
3	1	2	Jefe de Sala y Taquillas.	M1	Guía, Información y Asistencias Turísticas.
4	1	1	Jefe de Acomodación (Coordinador de Atención en Sala).	E2	Encargado de Salas *.
4	1	2	Jefe de Sala y Taquillas.	E2	Encargado de Salas *.
4	1	3	Sala/Subjefe de Sala.	E2	Encargado de Salas *.
Total.		8			

Encuadramiento puestos Ministerio de Cultura y Deporte					
III CUAGE				IV CUAGE - Propuesta 2	
GP	AF	N.º de puestos	Actividad según Ministerio(s)	GP	Nueva especialidad
3	1	17	Coordinador de Salas y Taquilla-Portero Mayor de Museos.	M1	Guía, Información y Asistencias Turísticas.
4	1	11	Coordinador de Salas y Taquilla-Portero Mayor de Museos.	E2	Encargado de Salas.
4	1	15	Guías de Museos.	E2	Encargado de Salas.
4	1	28	Jefe de Planta de Museos-Coordinador de Salas y Taquillas.	E2	Encargado de Salas.
4	1	2	Información a Visitantes.	E1	Vigilancia y Atención en Salas de Museos.
4	1	2	Atención a Grupos.	E1	Vigilancia y Atención en Salas de Museos.
Total.		75			

Por todo lo anterior, los anexos II y V del IV Convenio único quedan redactados en los términos siguientes:



«ANEXO II

a) Conjunto de actividades

Funciones o actividades cuyo ejercicio, en el ámbito de la Administración Pública, corresponden al personal funcionario o cuyo desempeño no es requerido por la organización en el ámbito del Convenio único.

a) Gestión de Recursos Humanos.

b) Gestión Económica.

c) Gestión Administrativa.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Núm. 71 Miércoles 24 de marzo de 2021 Sec. III. Pág. 33907

cve: BOE-A-2021-4611

Verificable en <https://www.boe.es>

d) Diseño, análisis, implantación, mantenimiento y soporte de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas.

e) Realización de estudios estadísticos.

f) Clasificación, referenciación, sistematización y control de todo tipo de documentos, publicaciones y libros.

g) Traducción e interpretación directa e inversa de distintos idiomas.

h) Peritación y valoración de bienes.

i) Impulso y gestión en materia de tráfico y seguridad vial para el desarrollo y ejecución de las políticas viales públicas.

j) Vigilancia del Dominio público.

k) Arquitectura y Arquitectura Técnica.

l) Ingeniería e Ingeniería Técnica.

m) Veterinaria (solo para titulaciones universitarias).

n) Farmacia (solo para titulaciones universitarias).

o) Vigilancia de conservación y explotación de carreteras.

p) Conductores del G3 por sentencia.

q) Delineantes del G4 (a extinguir).

Al personal laboral que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio esté ocupando puestos en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con algunas de las funciones enumeradas en este anexo no le resultará de aplicación la regulación contenida en los títulos III y VI. Las previsiones contenidas en el título VII en materia de provisión de puestos de trabajo y movilidad le serán de aplicación en los términos descritos en esta disposición.

Dicho personal, a efectos de clasificación profesional, provisión de puestos y promoción, se regirán por las siguientes disposiciones.»

«ANEXO V

Relación de actividades a las que se hace referencia en el anexo 1

Grupo actual	Área actual	Actividad	Grupo nuevo
3	1	Evaluación, transferencia y difusión de la I+D+I.	E2
3	1	Celador de prisiones.	E2
3	1	Encargado de sala.	E2
3	1	Responsable de sala y taquillas.	E2
4	1	Atención salas de archivos.	E1
4	1	Atención salas de museos (Vigilante de Museos).	E1
4	1	Ayudante de Seguridad.	E1
4	1	Guardacoches.	E1
4	1	Lavandería.	E1
4	1	Telefonista.	E1
4	1	Vigilancia.	E1
4	3	Auxiliar de Autopsia.	M1
5	1	Encargado de Guardarropa.	E0
5	2	Animalario.	E0»

Por la Administración General del Estado.-Por las Organizaciones Sindicales UGT y CSIF.

MODIFICACIÓN (BOE Núm. 65 - Jueves 17 de marzo de 2022)

Resolución de 7 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Visto el texto del Acta de acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (código de convenio n.º: 90012022011999), publicado en el BOE de 17 de mayo de 2019, que fue suscrita en fecha 22 de noviembre de 2021, de una parte por los designados por la Administración del Estado, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CSIF en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.



Ordenar la inscripción de la citada Acta para la modificación del Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 7 de marzo de 2022.-La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO ÚNICO RELATIVO A LAS ACTIVIDADES INCLUIDAS EN EL ANEXO V DEL CONVENIO

La firma del IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado el día 4 de marzo de 2019 ha supuesto la adopción de un nuevo sistema de clasificación profesional para el personal laboral incluido en el mismo.

A través de la Disposiciones adicionales Primera y Tercera, la Disposición Transitoria Primera y los Anexos I, II y V, el citado Convenio establece la forma en que ha de llevarse a cabo la adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional del personal incluido en su ámbito de aplicación, la estructura de puestos y las funciones que los mismos conllevan.

Con el fin de dar cumplimiento a estas Disposiciones y llevar a cabo el correspondiente encuadramiento, la Comisión Paritaria del IV CUAGE creó un grupo de trabajo, de conformidad con la facultad contenida en su artículo 15 e), que ha procedido al estudio y análisis del conjunto de actividades existentes en el ámbito de la Administración General del Estado a fin de adecuarlas a la nueva clasificación profesional.

No obstante, en relación con el encuadramiento que el propio Convenio establece para determinadas actividades en su Anexo V, la disposición transitoria segunda prevé la creación de un grupo de trabajo con el fin de valorar, en aquellos casos que proceda, el encuadramiento de dichas actividades y del personal afectado en un grupo profesional distinto. Tras los análisis realizados en el Grupo de Trabajo creado al efecto se ha llegado a una serie de conclusiones.

En función de lo dispuesto en las Disposiciones Transitoria Segunda y Adicional Tercera del IV Convenio, se procede por esta Comisión Negociadora a aprobar en lo referente a las competencias de dicha Comisión Negociadora el Acuerdo relativo a las actividades incluidas en Anexo V del Convenio, informado favorablemente el Acuerdo adoptado en la reunión extraordinaria de la Comisión Paritaria el 22 de noviembre de 2021, en los siguientes términos:

En relación con el Acuerdo del Pleno de la Comisión Paritaria del IV Convenio Único, de 22 de noviembre de 2021:

Primero.

Informar favorablemente y proponer a la Comisión Negociadora modificar el Anexo V del IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado eliminando del mismo las siguientes actividades:



Tareas/funciones excluidas del anexo V del IV CUAGE

GP	AF	Actividad	Nuevo grupo	Nueva especialidad
3	1	Evaluación, Transferencia y Difusión de la I+D+i.	3G	Administración.
3	1	Encargado de Sala.	M1	Guía, Información y Asistencias Turísticas.
3	1	Responsable de Sala y Taquillas.	M1	Guía, Información y Asistencias Turísticas.
4	1	Atención Salas de Archivos.	4G	Archivos, Bibliotecas y Museos.
4	1	Ayudante de Seguridad.	E2	Actividades Comerciales.
			4G	Administración.
4	1	Guardacoches.	E2	Actividades Comerciales.
			E2	Conducción de Vehículos de Transporte por Carretera.
4	1	Lavandería.	E2	Actividades Comerciales.
			E2	Alojamiento.
4	1	Telefonista.	4G	Administración.
4	1	Vigilancia.	E2	Actividades Comerciales.
			4G	Administración.
5	1	Encargado de Guardarropa.	E1	Servicios Comerciales.
5	2	Animalario.	Se suprime esta actividad tras constatar que la misma se ha extinguido y su desempeño ya no es requerido por la Administración.	

Se suprime esta actividad tras constatar que la misma se ha extinguido y su desempeño ya no es requerido por la Administración.

Segundo.

El personal que previamente haya sido encuadrado de acuerdo con lo establecido en el Anexo V del IV Convenio Único por estar desempeñando alguna de las actividades recogidas en el cuadro anterior y pertenecer, según la clasificación profesional del III Convenio Único, al grupo profesional y área funcional correspondiente, será encuadrado según el «Nuevo grupo» y la «NUEVA ESPECIALIDAD» recogidas en dicho cuadro para la actividad de que se trate. La fecha de efectos de este nuevo encuadramiento será la de la firma del presente Acuerdo. Dichos efectos comprenderán la absorción del Complemento Personal de Encuadramiento según lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del IV Convenio Único.

Será requisito indispensable que el personal afectado se encuentre ocupando el mismo puesto que en el momento de su encuadramiento inicial, debiendo adoptarse las medidas oportunas para adecuar dicho puesto. Para aquellas actividades en las que se prevén dos posibilidades distintas (Ayudante de Seguridad, Guardacoches, Lavandería y Vigilancia), el Departamento u Organismo correspondiente elevará la propuesta de nuevo encuadramiento a esta Comisión Paritaria, la cual emitirá informe en el que se pronunciará sobre la adecuación de dicha propuesta a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

Tercero.



El personal que, no habiendo sido encuadrado según la clasificación profesional definida por el IV Convenio Único, desempeñe alguna de las actividades recogidas en el cuadro anterior y pertenezca, según la clasificación profesional del III Convenio Único, al grupo profesional y área funcional correspondiente, será encuadrado según el «Nuevo grupo» y la «NUEVA ESPECIALIDAD» recogida en el cuadro en los mismos términos fijados en el punto anterior.

Para el personal que se encuentre en situación de excedencia o suspensión de contrato sin reserva de puesto, se tendrá en cuenta la actividad que estuviera desempeñando en el momento en el que se accediera a dicha situación.

Cuarto.

Esta Comisión Paritaria se compromete a seguir trabajando en el estudio de las actividades del Anexo V con el fin de proponer, en aquellos casos en que proceda, un encuadramiento en grupo profesional distinto según lo establecido en la disposición transitoria segunda del IV Convenio Único. Dicho Anexo, una vez la Comisión Negociadora apruebe la modificación recogida en el presente Acuerdo, queda reducido a las siguientes actividades:

ANEXO V

Grupo actual	Área actual	Actividad	Grupo nuevo
3	1	Celador de Prisiones.	E2
4	1	Atención Salas de Museos (Vigilante de Museos).	E1
4	3	Auxiliar de Autopsia.	M1

Por todo lo anterior, el Anexo V del IV Convenio Único queda redactado en los siguientes términos:

«ANEXO V

Relación de actividades a las que se hace referencia en el Anexo 1

Grupo actual	Área actual	Actividad	Grupo nuevo
3	1	Celador de Prisiones.	E2
4	1	Atención Salas de Museos (Vigilante de Museos).	E1
4	3	Auxiliar de Autopsia.	M1»

Por la Administración General
del Estado

Por las Organizaciones Sindicales
UGT CSIF



E2	14.013,96	2.335,66	16.349,62							
E1	13.628,28	2.271,38	15.899,66							
E0	12.856,80	2.142,80	14.999,60							
Sin componentes de antigüedad. *										
Complementos singulares de puesto (artículo 59.5.1 IV Convenio único)										
Anexo III.b).1										
Anexo III.b) Cuantías anuales en euros										
Grupo profesional	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad				
	A1	AR	AR1	AR2	AR3	A/Idiomas				
M3	1.847,40	1.955,28	3.802,20	3.362,40	2.834,64	893,64				
M2	1.540,92	1.638,12	3.178,80	2.811,96	2.371,68	893,64				
M1	1.260,72	983,76	2.244,24	1.944,12	1.584,00	893,64				
E2	1.260,72	983,76	2.244,24	1.944,12	1.584,00	893,64				
E1	1.033,32					893,64				
E0	910,68									
Anexo III.b).2 Cuantías anuales en euros										
Grupo profesional	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad		
	B	C	D1	D2	D3	D4	D5	D6		
M3	912,72	692,64	758,64	1.659,48		1.143,60	568,80	1.874,88		
M2	912,72	692,64	758,64	1.659,48		1.054,32	492,84	1.624,44		
M1	912,72	692,64	758,64	1.659,48		1.016,04	468,60	1.544,64		
E2	912,72	692,64	758,64	1.659,48		1.016,04	468,60	1.544,64		
E1	912,72	692,64	758,64	1.659,48		938,76	430,44	1.418,28		
E0	912,72	692,64	758,64	1.659,48	1.442,64	883,92	401,40	1.323,24		
Anexo III.b).3 Cuantías anuales en euros										
Grupo profesional	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad
	D7 1	D7 1.1	D7 1.1 I	D7 2	D7 2.1	D7 2.2	D7 2.2 I	D7 2I	D7 E	D7 H
M3	4.529,16	4.575,84	5.269,20	3.645,36	4.087,80	3.844,68	4.290,12	4.075,80	5.115,96	4.383,84
M2	4.529,16	4.575,84	5.269,20	3.645,36	4.087,80	3.844,68	4.290,12	4.075,80	5.115,96	4.383,84
M1	4.529,16	4.575,84	5.269,20	3.645,36	4.087,80	3.844,68	4.290,12	4.075,80	5.115,96	4.383,84
E2	4.529,16	4.575,84	5.269,20	3.645,36	4.087,80	3.844,68	4.290,12	4.075,80	5.115,96	4.383,84



E1	4.529,16	4.575,84	5.269,20	3.645,36	4.087,80	3.844,68	4.290,12	4.075,80	5.115,96	4.383,84
E0	4.529,16	4.575,84	5.269,20	3.645,36	4.087,80	3.844,68	4.290,12	4.075,80	5.115,96	4.383,84
Anexo III.c) Complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual (artículo 56.5.2 IV Convenio único)										
Complemento de nocturnidad.										
Anexo III.c).1 Cuantías anuales en euros Anexo III.c).1										
Grupo profesional	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad				
	A	A1	B	B1	C	C1				
M3	1.227,72	1.798,20	1.772,40	2.628,36	2.541,36	3.967,80				
M2	1.102,56	1.614,72	1.591,68	2.360,28	2.282,28	3.563,16				
M1	980,40	1.436,16	1.415,64	2.099,04	2.029,68	3.168,84				
E2	980,40	1.436,16	1.415,64	2.099,04	2.029,68	3.168,84				
E1	870,00	1.274,40	1.255,92	1.862,40	1.800,84	2.811,84				
E0	810,48	1.186,80	1.170,00	1.734,72	1.677,36	2.618,76				
Anexo III.c).2 Complemento de turnicidad. Cuantías anuales en euros										
Grupo profesional	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad				
	A	A1	B	B1	C	C1				
M3	2.266,56	3.144,24	1.842,96	2.534,88	1.382,28	2.280,84				
M2	2.035,32	2.823,72	1.655,28	2.276,40	1.241,52	2.048,40				
M1	1.810,20	2.511,12	1.472,04	2.024,64	1.104,12	1.821,36				
E2	1.810,20	2.511,12	1.472,04	2.024,64	1.104,12	1.821,36				
E1	1.606,08	2.227,92	1.305,96	1.796,28	979,56	1.616,16				
E0	1.496,04	2.075,28	1.216,56	1.673,28	912,48	1.505,28				
Anexo III.c).3 Complemento de disponibilidad horaria. Cuantías anuales en euros										
Grupo profesional	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad	Modalidad		
	A	A1	A2	A3	B	B1	B2	B3		
M3	1.054,20	1.149,84	1.293,48	1.373,40	2.107,56	2.299,20	2.586,60	2.746,32		
M2	946,44	1.032,60	1.161,60	1.233,24	1.892,40	2.064,72	2.322,72	2.466,24		

