

# **TEMARIO JURÍDICO DE LAS OPOSICIONES A ADMINISTRATIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**

## **APÉNDICE DE ACTUALIZACIÓN.**

**JULIO DE 2019**

**MODIFICACIONES DEL TEMARIO DE ADMINISTRATIVOS DE  
LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO DESDE SEPTIEMBRE DE  
2018 HASTA JULIO DE 2019.**

El presente Apéndice de actualización recoge los CAMBIOS QUE SE HAN PRODUCIDO EN EL TEMARIO DE ADMINISTRATIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO DESDE SEPTIEMBRE DE 2018 HASTA el 22 de JULIO DE 2019 como consecuencia del cambio de la normativa así como los nuevos epígrafes recogidos en las Bases de la Convocatoria publicadas el 17 de Junio de 2019.

En concreto los **CAMBIOS RECOGIDOS EN ESTE APÉNDICE DE ACTUALIZACIÓN** son los siguientes:

## **VOLUMEN I. (PARTE I). ORGANIZACIÓN DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

### **TEMA 2. CORONA.**

El Real Decreto 372/2019, de 7 de junio suprime la Secretaría de Su Majestad el Rey Don Juan Carlos de los órganos de la Secretaría General de la Casa de Su Majestad el Rey.

### **TEMA 3. CORTES GENERALES.**

*Ley Orgánica 2/2018, de 5 de diciembre modifica el Artículo 3 de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General para garantizar el derecho de sufragio de todas las personas con discapacidad*

### **TEMA 4. PODER JUDICIAL.**

*Recogemos algunos cambios en la regulación del Consejo General del Poder Judicial introducidos por la Ley Orgánica 4/2018 de 28 de Diciembre.*

### **TEMA 6. TRANSPARENCIA.**

La Disposición final undécima de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de Diciembre, añade un Artículo 6 bis y modifica el Artículo 15.1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Añadimos asimismo el Nuevo Epígrafe de Agenda 2030 y Desarrollo Sostenible, que recoge como novedad las Bases de la Convocatoria publicadas el 17 de Junio de 2019.

### **TEMA 10. UNIÓN EUROPA.**

- Citamos algunos cambios que se producirían en algunas Instituciones de la Unión Europea si se hace jurídicamente efectiva la retirada del Reino Unido de la Unión Europea.

## **VOLUMEN I. (PARTE II). ORGANIZACIÓN DE OFICINAS PÚBLICAS.**

### **TEMA 2. DOCUMENTO. ARCHIVO. REGISTRO.**

- Recogemos los cambios operados por la Ley orgánica 3/2015 de 5 de Diciembre, que en el epígrafe de Documentos Administrativos modifica el Artículo 28. 2 y 3 de la Ley 39/2015.

### **TEMA 3. ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA.**

Añadimos como Apéndice la Orden 303/2019, de 12 de marzo, del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, por la que se crean las Subsedes Electrónicas del Portal Funciona y del Portal de la Transparencia, como sedes electrónicas derivadas de la Sede Electrónica del Punto de Acceso General de la Administración General del Estado.

**TEMA 4. LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.**

- Añadimos como nuevos epígrafes el RÉGIMEN JURÍDICO de la Protección de Datos Personales, así como la AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, que se recogen como novedad en las Bases de la Convocatoria publicadas el 17 de Junio de 2019.

- Asimismo, debemos SUPRIMIR las páginas 461 a 466 de este Volumen I, porque este Real Decreto-ley 5/2018, de 27 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección de datos ha sido DEROGADO POR LEY ORGÁNICA 3/2018 DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES.

**VOLUMEN II. (PARTE III). DERECHO ADMINISTRATIVO GENERAL.****TEMA 3. JURISDICCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA.**

- Añadimos algunas modificaciones introducidas por la en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

**TEMA 7. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO.**

- Modificamos los Planes de Igualdad en las Empresas, con ocasión de la aprobación del Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**VOLUMEN III. (PARTE IV). GESTIÓN DE PERSONAL.****TEMA 1. PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

- Recogemos la modificación que en materia de normativa aplicable al personal laboral produjo el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**TEMA 2. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.**

- Recogemos la composición actual de la Comisión Permanente de Selección, regulada en la Orden 516/2019 de 30 de Abril, del Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

**TEMA 5. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.**

- Añadimos a los derechos de los funcionarios el derecho previsto en la letra j bis de los derechos individuales (añadida por la Ley orgánica 3/2015 de 5 de Diciembre).

- Modificamos los permisos de lactancia, paternidad y otros, con ocasión de la aprobación del Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**TEMA 7. DERECHOS PASIVOS.**

- Modificación introducida en el Artículo 39.3 (Clases Pasivas) por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre.

- Modificación introducida en el Artículo 42 (Clases Pasivas), al que se añade un párrafo 9 por la Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.

**TEMA 8. PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

- Recogemos el Artículo 20 bis (Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que fue añadido por la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre.

- Recogemos el IV CONVENIO COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO que se publicó en el B.O.E el 17 de Mayo de 2019 y entró en vigor, de conformidad con lo establecido en su artículo 3, el 18 de Mayo de 2019 (al día siguiente de su publicación en el BOE).

**TEMA 9 y 10. SEGURIDAD SOCIAL.**

Introducimos algunos cambios operados esencialmente por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE DE 7 DE marzo) y el .Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE de 8 de MARZO)

**VOLUMEN III. (PARTE V). GESTIÓN FINANCIERA.**

Introducimos algunos cambios.

# BLOQUE I

## TEMA 2

### LA JEFATURA DE ESTADO. LA CORONA. FUNCIONES CONSTITUCIONALES DEL REY. SUCESIÓN Y REGENCIA.



#### 10. ESTRUCTURA DE LA CASA REAL.

PÁGINAS 59/60.

Tras expresar Su Majestad el Rey Juan Carlos su voluntad de dejar de realizar actividades institucionales desde el día 2 de junio de 2019, fecha en la que se cumplió el quinto aniversario de su abdicación de la Corona de España, el Real Decreto 372/2019, de 7 de junio suprime la Secretaría de Su Majestad el Rey Don Juan Carlos de los órganos de la Secretaría General de la Casa de Su Majestad el Rey.

El resto de órganos de la Secretaría General de la Casa de Su Majestad, no cambian.

[www.academiajesusayala.com](http://www.academiajesusayala.com)

# BLOQUE I

## TEMA 3

### LAS CORTES GENERALES. COMPOSICIÓN, ATRIBUCIONES Y FUNCIONAMIENTO DEL CONGRESO Y SENADO.

---

#### 1. LAS CORTES GENERALES.

##### 1.5. REGULACIÓN ACTUAL DEL DERECHO AL SUFRAGIO EN LA LEY ORGÁNICA DE RÉGIMEN ELECTORAL GENERAL.

Página 62.

NOTA: La Ley Orgánica 2/2018, de 5 de diciembre para garantizar el derecho de sufragio de todas las personas con discapacidad, modificó el ARTÍCULO 3 de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, en el sentido de suprimir las letras b y c, (que establecían antes de su derogación que carecían del derecho al sufragio, "los declarados incapaces en virtud de sentencia judicial firme, siempre que la misma declare expresamente la incapacidad para el ejercicio del derecho de sufragio, así como los internados en un hospital psiquiátrico con autorización judicial, durante el período que dure su internamiento siempre que en la autorización el Juez declare expresamente la incapacidad para el ejercicio del derecho de sufragio").

Recogemos los cambios en letra cursiva.

Por razones pedagógicas reproducimos a continuación este subepígrafe completo (Artículos 2 al 5 de la LOREG).

Los Artículos 2 al 5 quedan así:

Según establece el ARTÍCULO 2 de la L.O.R.E.G., el derecho de sufragio corresponde a los españoles mayores de edad que no estén comprendidos en ninguno de los supuestos previstos en el artículo siguiente.

Para su ejercicio es indispensable la inscripción en el censo electoral vigente.

El ARTÍCULO 3 de la L.O.R.E.G., establece:

1. Carecen de derecho de sufragio:

a) Los condenados por sentencia judicial firme a la pena principal o accesoria de privación del derecho de sufragio durante el tiempo de su cumplimiento.

b) (Suprimida).

c) (Suprimida).

*2. Toda persona podrá ejercer su derecho de sufragio activo, consciente, libre y voluntariamente, cualquiera que sea su forma de comunicarlo y con los medios de apoyo que requiera.*

Según dispone el ARTÍCULO 4 de la LOREG, el derecho de sufragio se ejerce personalmente en la sección en la que el elector se halle inscrito según el censo y en la Mesa Electoral que le corresponda, sin perjuicio de las disposiciones sobre el voto por correspondencia y el voto de los interventores.

Nadie puede votar más de una vez en las mismas elecciones.

El ARTÍCULO 5 de la LOREG, recoge que nadie puede ser obligado o coaccionado bajo ningún pretexto en el ejercicio de su derecho de sufragio, ni a revelar su voto.



# BLOQUE I

## TEMA 4

### EL PODER JUDICIAL. EL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. EL TRIBUNAL SUPREMO. LA ORGANIZACIÓN JUDICIAL ESPAÑOLA

#### 2. CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL.

*La Ley Orgánica 4/2018 de 28 de Diciembre modifica diversas cuestiones del Consejo General del Poder Judicial.*

#### B) REGULACIÓN EN LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL.

PÁGINA 83.

En concreto recogemos:

- La modificación en la elección de los vocales (el principio de presencia paritaria entre hombres y mujeres).
- Añadimos como subepígrafe las incompatibilidades de los vocales.

#### 1) ELECCIÓN.

(NOTA: Recogemos el cambio introducido en letra cursiva. El resto de esta materia de la elección de los vocales en la LOPJ, no cambia)

Los veinte Vocales del Consejo General del Poder Judicial serán designados por las Cortes Generales del modo establecido en la Constitución y en la presente Ley Orgánica, *atendiendo al principio de presencia paritaria entre hombres y mujeres.*

#### 4) INCOMPATIBILIDADES DE LOS VOCALES DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL.

Los Vocales del Consejo General del Poder Judicial desarrollarán su actividad con dedicación exclusiva, siendo su cargo incompatible con cualquier otro puesto, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o no, a excepción de la mera administración del patrimonio personal o familiar. Les serán de aplicación, además, las incompatibilidades específicas de los jueces y magistrados enunciadas expresamente en el artículo 389 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

#### C) ÓRGANOS DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL.

#### 2) LA COMISIÓN PERMANENTE

PÁGINA 84.

La elección de los miembros de la Comisión Permanente también ha sido modificada por la Ley Orgánica 4/2018 de 28 de Diciembre. Recogemos a continuación como queda regulada la misma, recogiendo los *cambios en letra cursiva*.

El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente a los Vocales integrantes de la Comisión Permanente.

La Comisión Permanente estará compuesta por el Presidente del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial, que la presidirá, y otros siete Vocales: cuatro de los nombrados por el turno judicial y tres de los designados por el turno de juristas de reconocida competencia. *. Los Vocales de ambos turnos se renovarán anualmente a fin de que, salvo renuncia expresa, todos los Vocales formen parte de aquella, al menos durante un año, a lo largo del mandato del Consejo.*

Entre otras funciones, la Comisión Permanente preparará las sesiones del Pleno y velará por la exacta ejecución de sus acuerdos.

## **7) RÉGIMEN DE LOS ACTOS DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

### PÁGINA 86.

El régimen de los actos del Consejo General del Poder Judicial también ha sido modificada por la Ley Orgánica 4/2018 de 28 de Diciembre. Recogemos a continuación como queda regulada la misma, recogiendo los *cambios en letra cursiva*.

Las deliberaciones de los órganos del Consejo General del Poder Judicial tendrán carácter reservado, debiendo sus componentes guardar secreto de las mismas.

*Los acuerdos de los órganos colegiados del Consejo General del Poder Judicial serán adoptados por mayoría absoluta de los miembros presentes, salvo cuando esta Ley Orgánica disponga otra cosa o cuando se trate del nombramiento de Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Supremo, Presidente de la Audiencia Nacional y Presidentes de los Tribunales Superiores de Justicia en cuyo caso se requerirá una mayoría de tres quintos de los miembros presentes. Quien preside tendrá voto de calidad en caso de empate.*

La votación será siempre nominal y no tendrá carácter secreto, recogándose su resultado en el acta. Los Vocales tienen derecho a conocer las actas.

Los acuerdos de los órganos del Consejo General del Poder Judicial siempre serán motivados.

Adoptarán la forma de Real Decreto, firmado por el Rey y refrendado por el Ministro de Justicia, los acuerdos del Consejo General del Poder Judicial sobre el nombramiento de Presidentes y Magistrados.

Los nombramientos de Jueces se efectuarán por el Consejo General del Poder Judicial mediante Orden.

Todos ellos se publicarán en el "Boletín Oficial del Estado".

# BLOQUE I

## TEMA 6

**EL GOBIERNO ABIERTO. CONCEPTO Y PRINCIPIOS INFORMADORES: LA LEY 19/2013, DE 9 DE DICIEMBRE, DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO. EL CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO: FUNCIONES. LA AGENDA 2030 Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

### **2. LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO. EL CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO. FUNCIONES.**

*NOTA: La Disposición final undécima de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de Diciembre, añade un Artículo 6 bis y modifica el Artículo 15.1 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, con el siguiente contenido.*

#### **PUBLICIDAD ACTIVA (TIT I- CAP II (Arts 5 a 11)).**

PÁGINA 123. Añadimos:

#### **Artículo 6 bis. Registro de actividades de tratamiento.**

Los sujetos enumerados en el artículo 77.1 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, publicarán su inventario de actividades de tratamiento en aplicación del artículo 31 de la citada Ley Orgánica.

*NOTA El Artículo 77.1 de la citada Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales recoge los siguientes sujetos:*

- a) Los órganos constitucionales o con relevancia constitucional y las instituciones de las comunidades autónomas análogas a los mismos.
- b) Los órganos jurisdiccionales.
- c) La Administración General del Estado, las Administraciones de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración Local.
- d) Los organismos públicos y entidades de Derecho público vinculadas o dependientes de las Administraciones Públicas.
- e) Las autoridades administrativas independientes.
- f) El Banco de España.

g) Las corporaciones de Derecho público cuando las finalidades del tratamiento se relacionen con el ejercicio de potestades de derecho público.

h) Las fundaciones del sector público.

i) Las Universidades Públicas.

j) Los consorcios.

k) Los grupos parlamentarios de las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas autonómicas, así como los grupos políticos de las Corporaciones Locales.

### **DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA. TIT I -CAP III (ART 12 a 24)**

*NOTA: Sólo se ha modificado el apartado 1 del Artículo 15 (que recogemos en letra cursiva). No obstante, para su mejor estudio, recogemos a continuación el artículo 15 completo.*

#### **Artículo 15. Protección de datos personales.**

PÁGINA 127.

*1. Si la información solicitada contuviera datos personales que revelen la ideología, afiliación sindical, religión o creencias, el acceso únicamente se podrá autorizar en caso de que se contase con el consentimiento expreso y por escrito del afectado, a menos que dicho afectado hubiese hecho manifiestamente públicos los datos con anterioridad a que se solicitase el acceso.*

*Si la información incluyese datos personales que hagan referencia al origen racial, a la salud o a la vida sexual, incluyese datos genéticos o biométricos o contuviera datos relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas que no conllevasen la amonestación pública al infractor, el acceso solo se podrá autorizar en caso de que se cuente con el consentimiento expreso del afectado o si aquel estuviera amparado por una norma con rango de ley.*

2. Con carácter general, y salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos sobre el interés público en la divulgación que lo impida, se concederá el acceso a información que contenga datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano.

3. Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

Para la realización de la citada ponderación, dicho órgano tomará particularmente en consideración los siguientes criterios:

a) El menor perjuicio a los afectados derivado del transcurso de los plazos establecidos en el artículo 57 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.

b) La justificación por los solicitantes de su petición en el ejercicio de un derecho o el hecho de que tengan la condición de investigadores y motiven el acceso en fines históricos, científicos o estadísticos.

c) El menor perjuicio de los derechos de los afectados en caso de que los documentos únicamente contuviesen datos de carácter meramente identificativo de aquéllos.

d) La mayor garantía de los derechos de los afectados en caso de que los datos contenidos en el documento puedan afectar a su intimidad o a su seguridad, o se refieran a menores de edad.

4. No será aplicable lo establecido en los apartados anteriores si el acceso se efectúa previa disociación de los datos de carácter personal de modo que se impida la identificación de las personas afectadas.

5. La normativa de protección de datos personales será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

### **3. LA AGENCIA 2030 Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.**

#### **3.1. FIRMA DE LA AGENDA 2030. SIGNIFICADO.**

##### **1) FIRMA.**

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue firmada durante la 70 Asamblea General de la ONU, el 25 de Septiembre de 2015 por unanimidad por los jefes de Estado o de Gobierno de los 193 países miembros de Naciones Unidas, reunidos en la Cumbre del Desarrollo Sostenible.

Esta Agenda recoge:

- 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS).
- 169 METAS.
- 232 INDICADORES.

Están centrados en la persona, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas, los medios para su implementación y el mecanismo de seguimiento y revisión a escala nacional, regional y global.

Cada uno de los países firmantes tiene el compromiso de someterse a un Examen Nacional Voluntario, en el que presenta un Plan de Acción que recoge las líneas de acción y los instrumentos con que cuenta para alcanzar los ODS en 2030.

##### **2) SIGNIFICADO.**

Esta Agenda representa el compromiso internacional para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización, poniendo en el centro a las personas, el planeta, la prosperidad y la paz, bajo el lema de "no dejar a nadie atrás".

La Agenda pretende avanzar hacia sociedades con un crecimiento económico inclusivo y mayor cohesión y justicia social, en paz y con un horizonte medioambiental sostenible.

#### **3.2. LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.**

La Agenda 2030 recoge 17 objetivos de desarrollo sostenible (en adelante, ODS), que cubren todas las políticas públicas domésticas, la acción exterior y la cooperación para el desarrollo.

Los ODS son universales, se aplican por igual a países desarrollados y en vías de desarrollo, abordan las raíces de la pobreza, la desigualdad y la degradación del planeta, y pretenden ser profundamente transformadores.

Son los siguientes:

Objetivo 1. FIN DE LA POBREZA. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.

Objetivo 2. HAMBRE CERO. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Objetivo 3. SALUD Y BIENESTAR. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.

Objetivo 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

Objetivo 5. IGUALDAD DE GÉNERO. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Objetivo 6. AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.

Objetivo 7. ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE. Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.

Objetivo 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Objetivo 9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

Objetivo 10. REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDADES. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

Objetivo 11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Objetivo 12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Objetivo 13. ACCIÓN POR EL CLIMA. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Objetivo 14. VIDA SUBMARINA. Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

Objetivo 15. VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

Objetivo 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Objetivo 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

### **3.3. FORO POLÍTICO DE ALTO NIVEL.**

El FORO POLÍTICO DE ALTO NIVEL, dependiente de la ONU, es un elemento esencial de la Agenda 2030, al ser el mecanismo previsto por la propia ONU para el seguimiento y revisión de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo sostenible.

### **3.4. PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030.**

El 28 de septiembre de 2017 la Comisión Delegada de Asuntos Económicos creó el GRUPO DE ALTO NIVEL PARA LA AGENDA 2030.

La finalidad de este grupo es coordinar la posición española y las actuaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030 y rendir cuentas en cuanto a las evaluaciones de España ante el Foro Político de Alto Nivel.

El Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030 acordó la elaboración de un PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030, que se compone de dos partes principales:

- 1) El estado de los ODS en España, la situación de partida, con referencia a indicadores estadísticos y una cartografía de responsabilidades competenciales de todos los departamentos;
- 2) Las acciones a través de las cuales se impulsará la Agenda en 2018-2020: nuevas políticas y medidas públicas, gobernanza de la Agenda, mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas de todos los actores.

Especial importancia tiene la inclusión de los compromisos y avances de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales y del resto de actores, sociedad civil, empresas, universidades, lo que permite configurar el Plan como el esfuerzo de toda la sociedad española.

**1) PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030.**

El CONSEJO DE MINISTROS aprobó finalmente el 29 DE JUNIO DE 2018 el PLAN DE ACCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE.

En su elaboración participaron todos los Departamentos Ministeriales, así como las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y organizaciones representativas de la sociedad civil.

Recoge las siguientes Áreas Prioritarias de Actuación y Medidas Transversales:

**A) Áreas Prioritarias de Actuación.**

El Plan recoge un primer conjunto (no cerrado) de áreas prioritarias de actuación, que incluyen:

- La prevención y lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social; la igualdad de oportunidades (PEIO 2018-2021).
- Una nueva agenda urbana española.
- La economía circular.
- La ley de cambio climático y transición energética.
- La investigación científica y técnica.
- La estrategia de economía social 2017-2020.
- Plan de gobierno abierto.
- La cooperación española.

**B) Medidas de carácter Transversal.**

El Plan incorpora una serie de MEDIDAS DE CARÁCTER TRANSVERSAL:

- Situar la Agenda 2030 en el centro de la política europea y multilateral.
- Impulsar las alianzas para los ODS entre todos los actores.
- Impulsar la educación para el desarrollo sostenible.
- Un pacto para la comunicación de la Agenda 2030.
- Impulsar la cultura como elemento clave para la transformación.
- Impulsar una función pública con los conocimientos y capacidades para implementar los ODS.
- Alineamiento progresivo de los presupuestos de cada departamento ministerial con los ODS.
- Alinear la compra pública con los ODS.
- Establecer memoria preceptiva de impacto normativo en los ODS en la actividad legislativa.
- Alinear la Agenda 2030 y el Plan Nacional de Reformas.

**2) INFORME SOBRE LOS MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030.**

Más recientemente, el 15 de Febrero de 2019 se aprobó por el CONSEJO DE MINISTROS un INFORME SOBRE LOS MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030 EN ESPAÑA, que propuso el establecimiento de la siguiente estructura de gobernanza reforzada:

I. Modificar el Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030, dependiente de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su composición y funciones. (NOTA: Se hizo por la Orden PCI/383/2019, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de 21 de marzo de 2019).

II. La creación de la Comisión Nacional para la Agenda 2030, como órgano de cooperación en materia de Agenda 2030 entre el Estado y las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y Melilla. Esta Comisión Nacional contará, asimismo, con la participación de representantes de la Administración Local

III. Creación del Consejo de Desarrollo Sostenible como órgano asesor y de colaboración que servirá de cauce para la participación de la sociedad civil en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. (NOTA: Se crea y regula por la Orden PCI/169/2019, de 22 de Febrero)

IV. El impulso y las medidas de seguimiento de la Agenda 2030 se incluirán como asunto a tratar en la Conferencia de Presidentes con el fin de coordinar la implementación de la Agenda 2030 en todo el territorio.

V. Con el fin de preparar el informe anual de los órganos de coordinación de la Agenda 2030, tal como se establece en el propio "Plan de implementación de la Agenda 2030", se celebrará anualmente una "Reunión de Alto Nivel para el seguimiento de la Agenda 2030"

### **3.5. ÓRGANOS COMPETENTES EN LA AGENDA 2030 (GOBERNANZA DE LA AGENDA 2030).**

#### **1) ALTO COMISIONADO PARA LA AGENDA 2030.**

El Real Decreto 419/2018, de 18 de junio, por el que se reestructura la Presidencia del Gobierno regula en su Artículo 11 la figura del ALTO COMISIONADO PARA LA AGENDA 2030.

Bajo la dependencia directa del Presidente del Gobierno el Alto Comisionado para la Agenda 2030, con rango de Subsecretario, que se encarga de la coordinación de actuaciones para el cumplimiento de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas.

#### **2) GRUPO DE ALTO NIVEL PARA LA AGENDA 2030.**

Se encuentra regulado actualmente en la Orden PCI/383/2019, de 2 de abril, por la que se publica el ACUERDO DE LA COMISIÓN DELEGADA DEL GOBIERNO PARA ASUNTOS ECONÓMICOS DE 21 DE MARZO DE 2019, relativo al refuerzo de la gobernanza para la Agenda 2030.

a) La Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, actuará como Presidenta.

En caso de vacante, ausencia o enfermedad, la Presidencia será asumida por la persona titular del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

b) Integrarán el Grupo de Alto Nivel: El Ministro de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación; la Ministra de Hacienda; el Ministro de Fomento; las Ministras de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y de Industria, Comercio y Turismo; el Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación; y las Ministras para la Transición Ecológica, de Economía y Empresa, y de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

Además forman parte de este Grupo de Alto Nivel diversos Secretarios de Estado.

#### **3) GRUPO DE TRABAJO INTERMINISTERIAL para la AGENDA 2030.**

El Grupo de Trabajo Interministerial para la Agenda 2030, tiene la finalidad de ser un foro técnico para procurar la colaboración y coordinación entre los Ministerios implicados, en la aplicación en España de la Agenda 2030 y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Lo preside por la Alta Comisionada para la Agenda 2030, y elevará trimestralmente informes a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos

#### **4) CONSEJO DE DESARROLLO SOSTENIBLE.**

Se crea y regula por la Orden PCI/169/2019, de 22 de Febrero.

Es un órgano colegiado cuya finalidad es ser un órgano asesor, de colaboración y cauce de la participación de la sociedad civil para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Está adscrito a la Oficina del Alto Comisionado para la Agenda 2030.

Está integrado por la persona que ostente la Presidencia, cuarenta y ocho personas representantes de la sociedad civil y dos representantes del órgano de cooperación interterritorial, que en su caso se constituya, para la implementación de la Agenda 2030.

La Presidencia corresponderá a la Alta Comisionada para la Agenda 2030.

La Vicepresidencia corresponderá a un vocal representante del grupo de plataformas y redes ciudadanas del tercer sector elegido por el Pleno de entre sus miembros.



Forman parte del Consejo de Desarrollo Sostenible en representación de la sociedad civil, cuarenta y ocho personas designadas por la Alta Comisionada para la Agenda 2030, a propuesta de las organizaciones o instituciones correspondientes, de acuerdo con la siguiente distribución:

- a) Once vocales del sector empresarial y sindicatos:
- b) Tres vocales del sistema universitario y centros de investigación:
- c) Catorce vocales de las principales plataformas y redes ciudadanas del tercer sector:
- d) Diez vocales de organizaciones representativas de intereses sociales elegidos a través de los consejos consultivos estatales:
- e) Tres vocales del sector de la Economía Social y las Fundaciones:
- f) Dos vocales en representación de las redes de expertos vinculados con la Agenda 2030:
- g) Cinco expertos independientes en el ámbito del Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 a propuesta del Alto Comisionado para la Agenda 2030 previa consulta con el pleno del Consejo.

Así como por dos vocales pertenecientes al órgano de cooperación interterritorial, que en su caso se constituya, para la implementación de la Agenda 2030:

La Secretaría del Consejo de Desarrollo Sostenible corresponderá al Director General de la Oficina del Alto Comisionado para la Agenda 2030. En caso de vacante, ausencia o enfermedad, u otra causa legal podrá ser sustituido por una persona al servicio de la Oficina del Alto Comisionado para la Agenda 2030.

## **5) COMISIÓN NACIONAL PARA LA AGENDA 2030.**

Es el Órgano de cooperación entre las Administraciones Públicas en esta materia que tiene como **funciones**:

- Servir de cauce cooperación, colaboración, comunicación e información entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las Ciudades de Ceuta y de Melilla, y las Entidades Locales en materia de Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Adoptar planes conjuntos, de carácter multilateral, entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas, las Ciudades de Ceuta y Melilla y las Entidades Locales, para comprometer actuaciones conjuntas para la consecución de los objetivos comunes.
- Facilitar la información recíproca en materia de Agenda 2030 para la difusión y sensibilización de la ciudadanía.
- Impulsar y fomentar el tratamiento de los diferentes ODS por parte de cada una de las Conferencias Sectoriales materialmente competentes.

En cuanto a su **composición**, está formada por Comunidades Autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias, 17 Direcciones Generales y el Secretario de Estado de Política Territorial.

La **preside** la Ministra de Política Territorial

## **6) DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.**

Según dispone el Artículo 14 del Real Decreto 1271/2018, de 11 de octubre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, dentro de este Ministerio, corresponde a la Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible el impulso a la Agenda 2030 en la cooperación española, en la política exterior, y en los foros internacionales, en estrecha coordinación con el Alto Comisionado para la Agenda 2030.

## **7) COMISIÓN MIXTA CONGRESO-SENADO.**

El 5 de febrero de 2019 se constituyó la Comisión Mixta Congreso-Senado para la Coordinación y Seguimiento de la Estrategia Española para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

## **8) RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL.**

A nivel empresarial, la Red Española del Pacto Mundial (REPM) es una institución a la que pertenecen las entidades españolas (empresas, esencialmente) adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Entre sus objetivos figura impulsar acciones en apoyo de los objetivos generales de Naciones Unidas, incluyendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el apoyo a la aplicación de la Agenda 2030.

**APÉNDICE: NORMATIVA.**

Ya hemos tratado en el epígrafe anterior los distintos órganos con competencia en materia de la Agenda 2030 y desarrollo sostenible.

No obstante recogemos en este Apéndice, para su consulta, la NORMATIVA concreta COMPLETA que sobre algunos de los citados órganos se ha aprobado hasta ahora.

**1) REAL DECRETO 419/2018, DE 18 DE JUNIO. POR EL QUE SE REESTRUCTURA LA PRESIDENCIA DEL GOBIERNO**

El Real Decreto 419/2018, de 18 de junio, por el que se reestructura la Presidencia del Gobierno, regula en su Artículo 11 la figura del **ALTO COMISIONADO PARA LA AGENDA 2030.**

1. Bajo la dependencia directa del Presidente del Gobierno existirá un Alto Comisionado para la Agenda 2030, con rango de Subsecretario, que se encargará de la coordinación de actuaciones para el cumplimiento de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas y, en particular, llevará a cabo las siguientes funciones:

- a) Realizar el seguimiento de las actuaciones de los órganos competentes de la Administración General del Estado para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y la Agenda 2030.
- b) Impulsar la elaboración y desarrollo de los planes y estrategias necesarios para el cumplimiento por España de la Agenda 2030.
- c) Evaluar, verificar y difundir el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030.
- d) Colaborar con el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación en la interlocución internacional de España en materia de implantación global de la Agenda 2030.
- e) Impulsar la elaboración de los sistemas de información y estadística necesarios para acreditar los avances en la consecución de los objetivos de la Agenda 2030.

2. Con funciones de apoyo técnico al Alto Comisionado, se crea en el Gabinete del Presidente del Gobierno la Oficina del Alto Comisionado para la Agenda 2030, cuyo titular tendrá rango de Director General.

**2) ORDEN PCI/383/2019, DE 2 DE ABRIL, POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO DE LA COMISIÓN DELEGADA DEL GOBIERNO PARA ASUNTOS ECONÓMICOS DE 21 DE MARZO DE 2019, RELATIVO AL REFUERZO DE LA GOBERNANZA PARA LA AGENDA 2030.**

Esta Orden 383/2019 de 2 de Abril, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad:

- 1) Actualiza la composición del **GRUPO DE ALTO NIVEL** y vincula su trabajo de forma coherente con la Comisión Delegada para Asuntos Económicos.
- 2) Crea un **GRUPO DE TRABAJO INTERMINISTERIAL**, de carácter técnico, presidido por la Alta Comisionada para la Agenda 2030.

**Uno. Composición del Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030. El Grupo de Alto Nivel tendrá la siguiente composición:**

a) La Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, que actuará como Presidenta.

En caso de vacante, ausencia o enfermedad, la Presidencia será asumida por la persona titular del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

b) Integrarán el Grupo de Alto Nivel: El Ministro de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación; la Ministra de Hacienda; el Ministro de Fomento; las Ministras de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y

de Industria, Comercio y Turismo; el Ministro de Agricultura, Pesca y Alimentación; y las Ministras para la Transición Ecológica, de Economía y Empresa, y de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

c) Formarán parte del Grupo de Alto Nivel: El Secretario de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica y el Caribe; los Secretarios de Estado de Justicia; y de Defensa; la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos; los Secretarios de Estado de Seguridad; de Infraestructuras, Transporte y Vivienda; y de Educación y Formación Profesional; las Secretarías de Estado de Comercio; y de Igualdad; los Secretarios de Estado de Función Pública; de Energía; y de Medio Ambiente; la Secretaria de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa; el Secretario de Estado para el Avance Digital; las Secretarías de Estado de Servicios Sociales; y de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación; el Secretario General de Sanidad y Consumo; así como el Subsecretario del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; la Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación; y el Subsecretario de Cultura y Deporte.

d) Se integrarán en el Grupo de Alto Nivel:

- La Alta Comisionada para la Agenda 2030.

- El Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil, así como el Embajador en Misión Especial para la Agenda 2030.

El Director General de la Oficina del Alto Comisionado para la Agenda 2030 realizará las labores de secretaría del Grupo.

A estos efectos, el Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030 se reunirá ordinariamente dos veces al año y extraordinariamente cuando se considere necesario a propuesta de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

#### **Dos. Funciones del Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030:**

a) Trasladar a todos los departamentos los contenidos de la Agenda.

b) Impulsar la integración de los ODS y sus metas en los respectivos marcos nacionales de políticas públicas.

c) Analizar los planes y estrategias que le sean sometidos por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos para el cumplimiento de la Agenda 2030.

d) Garantizar la comunicación con la sociedad civil.

e) Crear grupos de trabajo relacionados con los ODS, cuya composición dependerá del tema a tratar.

**Tres. Se crea el GRUPO DE TRABAJO INTERMINISTERIAL para la Agenda 2030**, que tiene la finalidad de ser un foro técnico para procurar la colaboración y coordinación entre los Ministerios implicados, en la aplicación en España de la Agenda 2030 y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Será presidido por la Alta Comisionada para la Agenda 2030, y elevará trimestralmente informes a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Formarán parte de este Grupo de Trabajo:

a) El Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil.

b) La Comisionada para el Reto Demográfico.

c) Un representante a propuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas, designado por la Alta Comisionada para la Agenda 2030.

d) Un representante a propuesta del Consejo Económico y Social, designado por la Alta Comisionada para la Agenda 2030.

e) Un representante a propuesta Instituto Nacional de Administraciones Públicas, designado por la Alta Comisionada para la Agenda 2030.

f) El Embajador en Misión Especial para la Agenda 2030.

g) Un representante de cada uno de los Ministerios designado por la persona titular del departamento.

Las labores de secretaría del Grupo de Trabajo corresponderán al Director de la Oficina del Alto Comisionado para la Agenda 2030.

### **3) ORDEN PCI/169/2019, DE 22 DE FEBRERO.**

Esta Orden 169/2019 de 22 de Febrero, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, crea y regula **EL CONSEJO DE DESARROLLO SOSTENIBLE**.

Su apartado 1 establece que el Consejo de Desarrollo Sostenible es un órgano colegiado cuya finalidad es ser un órgano asesor, de colaboración y cauce de la participación de la sociedad civil para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Está adscrito a la Oficina del Alto Comisionado para la Agenda 2030.

Su Apartado 2 regula sus funciones:

- a) Asesorar a la Alta Comisionada para la Agenda 2030 en la elaboración e implementación de los planes y estrategias necesarios para el cumplimiento de la Agenda 2030.
- b) Generar documentos y análisis sobre aspectos de la implementación para la consecución de la Agenda 2030.
- c) Contribuir a la divulgación y comunicación de la Agenda 2030 al conjunto de la ciudadanía española.
- d) Impulsar el diálogo entre todos los agentes sociales, económicos y culturales para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Su Apartado 3 regula su estructura y composición:

1. Son órganos del Consejo de Desarrollo Sostenible el Pleno y la Comisión Permanente.

El Consejo de Desarrollo Sostenible estará integrado por la persona que ostente la Presidencia, cuarenta y ocho personas representantes de la sociedad civil y dos representantes del órgano de cooperación interterritorial, que en su caso se constituya, para la implementación de la Agenda 2030.

2. La Presidencia corresponderá a la Alta Comisionada para la Agenda 2030.

3. La Vicepresidencia corresponderá a un vocal representante del grupo de plataformas y redes ciudadanas del tercer sector elegido por el Pleno de entre sus miembros.

4. Formarán parte del Consejo de Desarrollo Sostenible en representación de la sociedad civil, cuarenta y ocho personas designadas por la Alta Comisionada para la Agenda 2030, a propuesta de las organizaciones o instituciones correspondientes, de acuerdo con la siguiente distribución:

- a) Once vocales del sector empresarial y sindicatos:
- b) Tres vocales del sistema universitario y centros de investigación:
- c) Catorce vocales de las principales plataformas y redes ciudadanas del tercer sector:
- d) Diez vocales de organizaciones representativas de intereses sociales elegidos a través de los consejos consultivos estatales:
- e) Tres vocales del sector de la Economía Social y las Fundaciones:
- f) Dos vocales en representación de las redes de expertos vinculados con la Agenda 2030:
- g) Cinco expertos independientes en el ámbito del Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 a propuesta del Alto Comisionado para la Agenda 2030 previa consulta con el pleno del Consejo.

Así como por dos vocales pertenecientes al órgano de cooperación interterritorial, que en su caso se constituya, para la implementación de la Agenda 2030:

5. La Secretaría del Consejo de Desarrollo Sostenible corresponderá al Director General de la Oficina del Alto Comisionado para la Agenda 2030. En caso de vacante, ausencia o enfermedad, u otra causa legal podrá ser sustituido por una persona al servicio de la Oficina del Alto Comisionado para la Agenda 2030.

6. El Consejo de Desarrollo Sostenible podrá invitar a asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, a toda persona a título personal o en representación de alguna institución que se considere oportuno y en función de los asuntos que se traten.

7. La composición del Consejo de Desarrollo Sostenible será paritaria en toda su estructura garantizando una composición equilibrada de mujeres y hombres.

8. En caso de vacante, ausencia o enfermedad los vocales podrán ser sustituidos por otra persona de la misma entidad, organización o institución.

Su Apartado 4 regula su organización y funcionamiento:

1. El Consejo podrá actuar en Pleno y en Comisión Permanente.
2. El Pleno estará constituido por la Presidenta, la persona que ostente la Vicepresidencia y el resto de vocales designados en representación de los diferentes grupos de la sociedad civil y del órgano de cooperación interterritorial, que en su caso se constituya, para la implementación de la Agenda 2030. Se reunirá dos veces al año de manera ordinaria y de manera extraordinaria, a petición de la mitad de sus miembros o a petición de la propia Presidencia de manera justificada por la urgencia o importancia de los temas a tratar.
3. La Comisión Permanente estará compuesta por una persona en representación del Alto Comisionado para la Agenda 2030, que la presidirá, y 15 vocales elegidos, de manera proporcional, entre los diferentes grupos de interés del Consejo, de acuerdo con la siguiente distribución:
  - a) Cuatro vocales representando al Sector Empresarial y Sindicatos. Dos por Sector Empresarial y dos por Sindicatos.
  - b) Un vocal representando al sistema universitario y centros de investigación.
  - c) Cuatro vocales representando a las principales plataformas y redes ciudadanas del Tercer Sector.
  - d) Tres vocales representando a las organizaciones representativas de intereses sociales elegidas a través de los consejos consultivos estatales.
  - e) Un vocal representando a redes de expertos vinculados con la Agenda 2030.
  - f) Un vocal representando al sector de la Economía Social y las Fundaciones.
  - g) Un vocal representando a los expertos/as independientes.La Comisión Permanente se reunirá al menos dos veces al año y ejercerá las funciones de preparación y coordinación de los trabajos para el desarrollo de las sesiones plenarias y aquellas otras que le delegue el Pleno.
4. Además de la Comisión Permanente, el Consejo podrá constituir para cuestiones específicas ponencias de estudio. En su composición deberá respetarse la proporcionalidad de los diferentes grupos de interés representados en el Consejo, procurando que exista una representación de cada uno de ellos.

[www.academiajesusayala.com](http://www.academiajesusayala.com)

# BLOQUE II

## TEMA 10

**LA ORGANIZACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA. EL CONSEJO EUROPEO, EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, EL PARLAMENTO, LA COMISIÓN Y EL TRIBUNAL DE JUSTICIA. EFECTOS DE LA INTEGRACIÓN EUROPEA SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO ESPAÑOL**

**CAMBIOS QUE SE PRODUCIRÍAN EN ESTE TEMA SI SE HACE JURÍDICAMENTE EFECTIVA LA RETIRADA DEL REINO UNIDO DE LA UNIÓN EUROPEA.**

Si la retirada del Reino Unido de la Unión Europea se hace jurídicamente efectiva (si se produce el "Brexit"):

- La Unión Europea pasaría –obviamente- a tener 27 Estados, y por tanto 27 miembros: El Consejo, la Comisión, el Tribunal de Justicia, y el Tribunal de Cuentas.
- El Parlamento Europeo pasaría a tener 705 Diputados; a España le corresponderían 59 Diputados.
- El Comité Económico y Social pasaría a tener 329 miembros (España seguiría con 21).
- El Comité de Regiones pasaría a tener 329 miembros (España seguiría con 21).

*PERO ¡OJO!: Hasta que no se haga jurídicamente efectivo el "Brexit", no se producirán los citados cambios.*

[www.academiajesusayala.com](http://www.academiajesusayala.com)



# BLOQUE II

## TEMA 2

### CONCEPTO DE DOCUMENTO, REGISTRO Y ARCHIVO. FUNCIONES DEL REGISTRO Y DEL ARCHIVO. CLASES DE ARCHIVO Y CRITERIOS DE ORDENACIÓN.



#### 1. DOCUMENTO.

##### 1.4 LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS EN LA LEY 39/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN.

*NOTA: Para su mejor estudio, recogemos el Artículo 28 completo, aunque por la Disposición Final duodécima de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de Diciembre sólo se han modificado los párrafos 2 y 3. Recogemos estos párrafos modificados en letra cursiva.*

#### **B) DOCUMENTOS APORTADOS POR LOS INTERESADOS AL PROCEDIMIENTO**

PÁGINA 330.

El **Artículo 28** de la **Ley 39/2015** regula los **documentos aportados por los interesados al procedimiento administrativo**.

#### **a) Datos y documentos que deben aportar al procedimiento administrativo los interesados.**

El Artículo 28.1 dispone que los interesados deberán aportar al procedimiento administrativo los datos y documentos exigidos por las Administraciones Públicas de acuerdo con lo dispuesto en la normativa aplicable.

Asimismo, los interesados podrán aportar cualquier otro documento que estimen conveniente.

#### **b) Documentos que los interesados no están obligados a aportar.**

*El Artículo 28. 2 (modificado por la Disposición Final duodécima de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de Diciembre) establece que los interesados tienen derecho a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración. La administración actuante podrá consultar o recabar dichos documentos salvo que el interesado se opusiera a ello. No cabrá la oposición cuando la aportación del documento se exigiera en el marco del ejercicio de potestades sancionadoras o de inspección.*

*Las Administraciones Públicas deberán recabar los documentos electrónicamente a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto.*

Cuando se trate de informes preceptivos ya elaborados por un órgano administrativo distinto al que tramita el procedimiento, estos deberán ser remitidos en el plazo de diez días a contar desde su

solicitud. Cumplido este plazo, se informará al interesado de que puede aportar este informe o esperar a su remisión por el órgano competente.

**c) No exigencia de presentación de documentos originales, como norma general.**

*El artículo 28.3 (modificado por la Disposición Final duodécima de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de Diciembre), recoge que las Administraciones no exigirán a los interesados la presentación de documentos originales, salvo que, con carácter excepcional, la normativa reguladora aplicable establezca lo contrario.*

*Asimismo, las Administraciones Públicas no requerirán a los interesados datos o documentos no exigidos por la normativa reguladora aplicable o que hayan sido aportados anteriormente por el interesado a cualquier Administración. A estos efectos, el interesado deberá indicar en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó los citados documentos, debiendo las Administraciones Públicas recabarlos electrónicamente a través de sus redes corporativas o de una consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto, salvo que conste en el procedimiento la oposición expresa del interesado o la ley especial aplicable requiera su consentimiento expreso.*

*Excepcionalmente, si las Administraciones Públicas no pudieran recabar los citados documentos, podrán solicitar nuevamente al interesado su aportación.*

*El Artículo 28.4 recoge que cuando con carácter excepcional, y de acuerdo con lo previsto en esta Ley, la Administración solicitara al interesado la presentación de un documento original y éste estuviera en formato papel, el interesado deberá obtener una copia auténtica, según los requisitos establecidos en el artículo 27, con carácter previo a su presentación electrónica. La copia electrónica resultante reflejará expresamente esta circunstancia.*

*Según recoge el artículo 38.5, excepcionalmente, cuando la relevancia del documento en el procedimiento lo exija o existan dudas derivadas de la calidad de la copia, las Administraciones podrán solicitar de manera motivada el COTEJO de las copias aportadas por el interesado, para lo que podrán requerir la exhibición del documento o de la información original.*

**d) No exigencia de presentación de documentos originales, como norma general.**

Conforme al Artículo 28.6, las copias que aporten los interesados al procedimiento administrativo tendrán eficacia, exclusivamente en el ámbito de la actividad de las Administraciones Públicas.

Para terminar, el Artículo 28.7 establece que los interesados se responsabilizarán de la veracidad de los documentos que presenten.

## **1.4 COMISIÓN SUPERIOR CALIFICADORA DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS.**

PÁGINA 331.

*Fe de erratas:*

- Este epígrafe se debe numerar como epígrafe 1.5.
- Donde dice REAL DECRETO 1401/2007, DE 29 DE OCTUBRE, (modificado por el Real Decreto 1401/2007 de 29 de octubre) DEBE DECIR: REAL DECRETO 1401/2007, DE 29 DE OCTUBRE modificado por el Real Decreto 487/2017, de 12 de Mayo).

# BLOQUE III

## TEMA 3

**ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA Y SERVICIOS AL CIUDADANO. ANÁLISIS DE PRINCIPALES PÁGINAS WEB DE CARÁCTER PÚBLICO. SERVICIOS TELEMÁTICOS. OFICINAS INTEGRADAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO. VENTANILLA ÚNICA EMPRESARIAL. EL PUNTO DE ACCESO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.**



### **APÉNDICE.**

*Añadimos la presente Orden, como Apéndice a este Tema.*

**ORDEN 303/2019, DE 12 DE MARZO, DEL MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE CREAN LAS SUBSEDES ELECTRÓNICAS DEL PORTAL FUNCIONA Y DEL PORTAL DE LA TRANSPARENCIA, COMO SEDES ELECTRÓNICAS DERIVADAS DE LA SEDE ELECTRÓNICA DEL PUNTO DE ACCESO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (BOE DE 19 DE MARZO DE 2019).**

Las sedes electrónicas, en tanto direcciones electrónicas disponibles para la ciudadanía a través de redes de telecomunicaciones, cuya titularidad corresponde a una Administración Pública, se crean mediante Orden. La sede electrónica del Punto de Acceso General de la Administración General del Estado (en adelante PAG) se creó mediante la Orden HAP/1949/2014, de 13 de octubre, y se configura como punto de entrada general del ciudadano a las Administraciones Públicas, vía internet.

La presente orden tiene como objeto la creación de dos subsedes electrónicas, la subsede del portal Funciona y la subsede del Portal de la Transparencia, como sedes derivadas del Punto de Acceso General de la Administración General del Estado.

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece la obligación de los empleados públicos de relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas en razón de su condición de personal al servicio de la Administración General del Estado (en adelante AGE).

En línea con esta previsión, y en el ámbito de las competencias que desarrolla la Dirección General de Función Pública, se considera necesario que todo este personal pueda, de forma electrónica, consultar información anotada en el Registro Central de Personal, o acudir al Sistema Integrado de Gestión de Personal para obtener servicios sobre acción social, formación, planes de viaje, situaciones administrativas, compatibilidades, o nombramientos, entre otros.

En este contexto, existe ya un canal eficaz de interacción y difusión que facilita el acceso a estos servicios que es el Portal Funciona. Éste se compone de un espacio principal que ofrece información y servicios de interés, así como del sitio de acceso seguro a información personal y a servicios horizontales de gestión de personal.

Sin embargo, el Portal Funciona ha venido prestando sus servicios a través de la Red SARA, por lo que ha sido accesible únicamente desde puestos ubicados en las instalaciones de la Administración o con conexión autorizada a dicha red.

Este condicionante impide el acceso del personal de la Administración del Estado, cualquiera que sea su situación administrativa, desde ubicaciones y dispositivos externos a la Administración. Tal es el caso del personal en situaciones de servicio activo, excedencia, baja laboral o jubilación, personal de organismos o empresas públicas que no disponen de conexión a la Red SARA, así como aquel que, por motivos de seguridad, puede tener restricciones de conectividad.

La posibilidad de acceder al Portal Funciona a través de Internet, con la creación de la subsele, permitirá el acceso a la información y a los servicios descritos desde cualquier ubicación y dispositivo, y éste es uno de los objetivos principales de esta orden. Por otra parte, el Real Decreto 1208/2018, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el

Reglamento por el que se desarrollan los títulos preliminar, II y III de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, al establecer disposiciones para los registros de actividades, bienes y derechos patrimoniales de los altos cargos, autoriza a implantar procedimientos electrónicos para aquellas personas que deben relacionarse con la Oficina de Conflictos de Intereses. Este acceso electrónico también será posible a través de la subsele que se crea.

En segundo lugar, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, incluye entre los derechos reconocidos a las personas en sus relaciones con las Administraciones Públicas, el acceso a la información pública, archivos y registros, de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y el resto del ordenamiento jurídico. A tal fin, se creó el Portal de la Transparencia.

Con el fin de mejorar la prestación de servicios del Portal mencionado, se crea la subsele electrónica del Portal de la Transparencia, como sede derivada del Punto de Acceso General de la Administración General del Estado.

En virtud del Real Decreto 863/2018, de 13 de julio, se ha atribuido a este Ministerio la ejecución de la política del Gobierno en materia de Función pública y Gobernanza pública, competencias que conllevan la gestión del régimen de incompatibilidades y conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y Altos Cargos de la Administración, así como la gestión del Portal de Transparencia de la Administración General del Estado y del Punto de Acceso General.

La presente Orden ministerial se adecúa a los principios de buena regulación indicados en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre: se ajusta a los principios de seguridad jurídica y de proporcionalidad al ser necesaria la creación de ambas subseles, en aplicación de los artículos 3.2 y 4.1 del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre; cumple con el principio de transparencia en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre y, por último, en aplicación del principio de eficiencia, prevé la utilización de medios tecnológicos ya disponibles en la Administración.

### **Artículo 1.Objeto.**

La presente orden tiene por objeto la creación de la subsele electrónica del portal Funciona y del Portal de la Transparencia como sedes electrónicas derivadas (o subseles) de la sede electrónica principal del Punto de Acceso General de la Administración General del Estado, que fue creada mediante la Orden HAP/1949/2014, de 13 de octubre, por la que se regula el Punto de Acceso General de la Administración General del Estado y se crea su sede electrónica.

### **Artículo 2. Características de las subseles electrónicas.**

1. La subsele electrónica del portal Funciona derivada de la sede electrónica del Punto de Acceso General de la Administración General del Estado se crea con las siguientes características:

- a) Prestará servicio a los empleados públicos y a los altos cargos pertenecientes a la Administración General del Estado, incluyendo sus organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes. La subsele electrónica Funciona permitirá el acceso a los servicios prestados por la Secretaría de Estado de Función Pública orientados a empleados públicos y altos cargos.
- b) La dirección electrónica de referencia de la subsele será <https://sede.funciona.gob.es>
- c) La titularidad de la subsele electrónica corresponderá a la Secretaría de Estado de Función Pública.

d) Serán canales de acceso a los servicios disponibles en la subsele:

- a. Para el acceso a través de la sede electrónica del Punto de Acceso General en, administracion.es y en administracion.gob.es.
- b. La propia subsele electrónica del portal Funciona.
- c. Para la atención presencial, la oficina 060 de calle Manuel Cortina, 2, 28010 Madrid, así como las Oficinas 060 de Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y de Direcciones Insulares, conforme a las competencias definidas en las normas reguladoras de la organización ministerial y el resto de las oficinas de las Administraciones Públicas en el marco de los convenios suscritos o que pudieran suscribirse, sin perjuicio del acceso a través de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- d. Para la atención telefónica, los servicios de información departamental, en el teléfono 060.

e) Los medios disponibles para la formulación de sugerencias y quejas son los disponibles en la sede del Punto de Acceso General, de la que deriva la subsele Funciona.

f) Se realizarán a través de la subsele electrónica Funciona todas las actuaciones, procedimientos y servicios que requieran la autenticación de los empleados públicos, de los altos cargos o de la Administración Pública en sus relaciones con éstos por medios electrónicos, así como aquellos otros respecto de los que se decida su inclusión en la subsele por razones de eficacia y calidad en la prestación de servicios.

g) La gestión tecnológica de la subsele será competencia de la Secretaría General de Administración Digital, en las atribuciones que le competan según lo dispuesto en el Real Decreto 863/2018, de 13 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

h) Será responsable de la gestión, contenidos y servicios puestos a disposición de los interesados en la subsele electrónica, la Secretaría de Estado de Función Pública. La responsabilidad se corresponderá con las competencias que el titular o titulares tengan atribuidas según la legislación vigente.

2. Por su parte, la subsele electrónica del Portal de la Transparencia derivada de la sede electrónica del Punto de Acceso General de la Administración General del Estado se crea con las siguientes características:

a) Integrará a la totalidad de los Departamentos ministeriales y de los Organismos públicos vinculados y dependientes y permitirá el acceso de la ciudadanía a la información pública prevista en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, mediante la correspondiente solicitud.

b) La dirección electrónica de referencia de la subsele será <https://sede.transparencia.gob.es/>

c) La titularidad de la subsele electrónica corresponderá a la Secretaría de Estado de Función Pública.

d) Serán canales de acceso a los servicios disponibles en la subsele:

a. El acceso a través de la sede electrónica del Punto de Acceso General en administracion.es y en administracion.gob.es.

b. La propia subsele electrónica Portal de la Transparencia.

c. Para la atención presencial, la oficina 060 de calle Manuel Cortina, 2, 28010 Madrid, así como las Oficinas 060 de Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y de Direcciones Insulares, conforme a las competencias definidas en las normas reguladoras de la organización ministerial y el resto de las oficinas de las Administraciones Públicas en el marco de los convenios suscritos o que pudieran suscribirse, sin perjuicio del acceso a través de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

d. Para la atención telefónica, los servicios de información departamental, en el teléfono 060.

e) Los medios disponibles para la formulación de sugerencias y quejas son los disponibles en la sede del Punto de Acceso General, de la que deriva la subsele electrónica del Portal de la Transparencia.

f) La subsele electrónica permitirá el derecho de acceso a la información pública a todas las personas debidamente identificadas a través de una solicitud de acceso elaborada o adquirida en el ejercicio de las funciones de un órgano o entidad o cuando sea consecuencia del desarrollo de las competencias que tiene formalmente atribuidas.

g) La gestión tecnológica de la subsele será competencia de la Secretaría General de Administración Digital, en las atribuciones que le competan según lo dispuesto en el Real Decreto 863/2018, de 13 de julio.

h) Será responsable de la gestión, contenidos y servicios puestos a disposición de los interesados en la subsele electrónica, la Secretaría de Estado de Función Pública. La responsabilidad se corresponderá con las competencias que el titular o titulares tengan atribuidas según la legislación vigente.

3. Las restantes características de estas subseleles serán las establecidas para la sede de la que derivan.

### **Artículo 3. Contenidos y servicios de la subseleles electrónicas.**

1. Los contenidos mínimos a incluir en las subseleles electrónicas: Las subseleles electrónicas dispondrán de los contenidos mínimos y de los servicios previstos en el artículo 6 del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

2. Contenidos específicos de las subseleles electrónicas:

2.1 La subselele electrónica Funciona contendrá los siguientes contenidos específicos:

- a) Servicio de consulta de nóminas y certificados de IRPF.
- b) Servicio de consulta de los datos económicos del Plan de Pensiones.
- c) Servicio de consulta de datos obrantes en el Registro Central de Personal y servicio de solicitud electrónica del certificado de expediente personal.
- d) Solicitud de servicios provistos por el Sistema Integrado de Gestión de Personal.
- e) Envío electrónico de declaraciones y comunicaciones definidas en la Orden HAP/1176/2015, de 15 de junio, por la que se aprueban los modelos de las declaraciones y comunicaciones a las que se refiere la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, así como de cuantas se establezcan en el futuro relacionadas con las obligaciones establecidas en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado y en su reglamento.

2.2 La subselele electrónica del Portal de la Transparencia contendrá los siguientes contenidos específicos:

- a) Solicitud de acceso a la información pública
- b) Servicio de consulta del estado de las solicitudes

3. Paulatinamente las subseleles electrónicas posibilitarán el acceso a sus contenidos en las lenguas cooficiales de España.

4. Los servicios podrán verse ampliados o modificados, comunicándose a través de las propias subseleles electrónicas.

### **Disposición transitoria primera. Puesta en funcionamiento de las subseleles electrónicas.**

La subseleles estarán operativas en el momento de entrada en vigor de esta Orden, salvo que sus respectivos titulares acuerden otra fecha, que en cualquier caso no podrá superar el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la misma.

La puesta en funcionamiento de las nuevas subseleles se anunciará en la Sede Electrónica del Punto de Acceso General de la Administración General del Estado.

### **Disposición final primera. Adaptación de determinadas características de las subseleles electrónicas.**

Podrán adaptarse mediante resolución de la Subsecretaría del Departamento, publicada en el «Boletín Oficial del Estado»:

- a) La dirección electrónica que figura en la presente Orden.
- b) La denominación de los centros, organismos y unidades responsables, cuando deriven de reordenaciones organizativas.
- c) La relación y características de los canales de acceso a los servicios disponibles en las subseleles.
- d) Cualquier otra característica que no sea de consignación obligatoria conforme a lo previsto en el artículo 3.2 del Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre.

### **Disposición final segunda. Entrada en vigor.**

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

# BLOQUE II

## TEMA 4

### PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

SUPRIMIR LAS PÁGINAS 461 a 466 de este Volumen I: En primer lugar, debemos eliminar las páginas 461 a 466 de este Volumen II, porque este Real Decreto-ley 5/2018, de 27 de julio, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de protección de datos ha sido derogado por LEY ORGÁNICA 3/2018 DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES.

NOTA: Añadimos a este Tema 11 los dos siguientes epígrafes, que ha sido añadido por las Bases de la Convocatoria publicadas el 17 de Junio de 2019:

- PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: RÉGIMEN JURÍDICO.
- LA AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS.

#### I. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. RÉGIMEN JURÍDICO.

##### 1 ANÁLISIS CONSTITUCIONAL.

El Artículo 18.1 de la Constitución regula el Derecho al honor, intimidad personal y familiar, y propia imagen.

El Artículo 18.4 establece que la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

##### 2 NORMATIVA COMUNITARIA.

###### 1) CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA.

El Artículo 18 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea regula la Protección de datos de carácter personal, en los siguientes términos:

1. Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan.
2. Estos datos se tratarán de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley. Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que le conciernan y a obtener su rectificación.
3. El respeto de estas normas estará sujeto al control de una autoridad independiente.

###### 2) TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA.

El Artículo 16.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, establece que "Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan".

### **3) EL REGLAMENTO 2016/679.**

La REGULACIÓN ACTUAL de la protección de datos por la normativa de la Unión Europea se recoge en EL REGLAMENTO 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, regula la PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS FÍSICAS EN LO QUE RESPECTA AL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES Y A LA LIBRE CIRCULACIÓN DE ESTOS DATOS.

## **3. NORMATIVA NACIONAL.**

### **A) ANÁLISIS HISTÓRICO.**

Las 2 normas (actualmente derogadas) que han regulado la protección de datos en España son:

- La Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, reguladora del tratamiento automatizado de datos personales, conocida como LORTAD.
- La Ley Orgánica 15/1999, de 5 de diciembre, de protección de datos personales.

### **B) REGULACIÓN ACTUAL.**

El RÉGIMEN JURÍDICO de la Protección de Datos de Carácter Personal está formado, en cuanto a la normativa nacional, esencialmente por la LEY ORGÁNICA 3/2018 DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES.

Dada su gran extensión (97 Artículos), el aspirante que lo desee puede consultarla en el BOE del 6 de Diciembre de 2019).

Nosotros vamos a continuación a de la que destacar continuación las cuestiones esenciales de la misma.

## **1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

La Ley Orgánica 3/2018 desarrolla el derecho fundamental contemplado en el art. 18.4 CE, que determina que la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos y supone la adaptación de la legislación española del Reglamento Europeo de Protección de Datos.

Esta ley orgánica consta de 97 artículos estructurados en 10 títulos, 22 disposiciones adicionales, 6 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 16 disposiciones finales.

Esta ley orgánica no será de aplicación:

- a) A los tratamientos excluidos del ámbito de aplicación del Reglamento general de protección de datos por su artículo 2.2, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3 y 4 de este artículo.
- b) A los tratamientos de datos de personas fallecidas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.
- c) A los tratamientos sometidos a la normativa sobre protección de materias clasificadas.

Con relación a las personas vinculadas al fallecido por razones familiares o de hecho así como sus herederos podrán dirigirse al responsable o encargado del tratamiento al objeto de solicitar el acceso a los datos personales de aquella y, en su caso, su rectificación o supresión.

Como excepción, las personas a las que se refiere el párrafo anterior no podrán acceder a los datos del causante, ni solicitar su rectificación o supresión, cuando la persona fallecida lo hubiese prohibido expresamente o así lo establezca una ley. Dicha prohibición no afectará al derecho de los herederos a acceder a los datos de carácter patrimonial del causante. Las personas señaladas pueden ejercer el derecho de acceso, rectificación o supresión. En caso de fallecimiento de menores, estas facultades podrán ejercerse también por sus representantes legales o, en el marco de sus competencias, por el Ministerio Fiscal, que podrá actuar de oficio o a instancia de cualquier persona física o jurídica interesada.



En caso de fallecimiento de personas con discapacidad, estas facultades también podrán ejercerse, además de por quienes señala el párrafo anterior, por quienes hubiesen sido designados para el ejercicio de funciones de apoyo

### **Principios de protección de datos**

1. Exactitud de los datos (art. 4): los datos serán exactos y, si fuere necesario, actualizados. no será imputable al responsable del tratamiento, siempre que este haya adoptado todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación, la inexactitud de los datos personales, con respecto a los fines para los que se tratan, cuando los datos inexactos:

a) Hubiesen sido obtenidos por el responsable directamente del afectado.

b) Hubiesen sido obtenidos por el responsable de un mediador o intermediario en caso de que las normas aplicables al sector de actividad al que pertenezca el responsable del tratamiento establecieran la posibilidad de intervención de un intermediario o mediador que recoja en nombre propio los datos de los afectados para su transmisión al responsable. El mediador o intermediario asumirá las responsabilidades que pudieran derivarse en el supuesto de comunicación al responsable de datos que no se correspondan con los facilitados por el afectado.

c) Fuesen sometidos a tratamiento por el responsable por haberlos recibido de otro responsable en virtud del ejercicio por el afectado del derecho a la portabilidad conforme al artículo 20 del Reglamento (UE) 2016/679 y lo previsto en esta ley orgánica.

d) Fuesen obtenidos de un registro público por el responsable.

2. Deber de confidencialidad (art. 5): Los responsables y encargados del tratamiento de datos así como todas las personas que intervengan en cualquier fase de este, incluso cuando hubiese finalizado la relación del obligado con el responsable o encargado del tratamiento.

3. Tratamiento basado en el consentimiento (art. 6): se entiende por consentimiento del afectado toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que este acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen.

Cuando se pretenda fundar el tratamiento de los datos en el consentimiento del afectado para una pluralidad de finalidades será preciso que conste de manera específica e inequívoca que dicho consentimiento se otorga para todas ellas. No podrá supeditarse la ejecución del contrato a que el afectado consienta el tratamiento de los datos personales para finalidades que no guarden relación con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual.

Los menores podrán prestar su consentimiento desde los 14 años, salvo que para el acto o negocio jurídico se requiera la asistencia de los titulares de la patria potestad o tutela, quienes también prestarán el consentimiento para menores de 14 (art. 7)

4. Tratamiento de datos por obligación legal, interés público o ejercicio de poderes públicos. Para que este tratamiento se considere fundado, se requiere una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango legal

5. Categorías especiales de datos. A fin de evitar situaciones discriminatorias, el solo consentimiento del afectado no bastará para levantar la prohibición del tratamiento de datos cuya finalidad principal sea identificar su ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico.

Para el tratamiento de los datos de naturaleza penal, se precisará que el tratamiento se base en el Derecho de la Unión Europea, la propia Ley Orgánica u otra norma con rango legal o cuando sean llevados a cabo por abogados y procuradores y tengan por objeto recoger la información facilitada por sus clientes para el ejercicio de sus funciones

## **2. DERECHOS DE LAS PERSONAS.**

### **2.1. TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN.**

El deber de información recogido en el art. 13 RGPD debe darse facilitando al afectado la información básica a la que se refiere el apartado siguiente e indicándole una dirección electrónica u otro medio que permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información.

La información básica a la que se refiere el apartado anterior deberá contener, al menos:

- a) La identidad del responsable del tratamiento y de su representante, en su caso.
- b) La finalidad del tratamiento.
- c) La posibilidad de ejercer los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679.

Si los datos obtenidos del afectado fueran a ser tratados para la elaboración de perfiles, la información básica comprenderá asimismo esta circunstancia. En este caso, el afectado deberá ser informado de su derecho a oponerse a la adopción de decisiones individuales automatizadas que produzcan efectos jurídicos sobre él o le afecten significativamente de modo similar, cuando concurra este derecho de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679.

Cuando los datos personales no hubieran sido obtenidos del afectado, el responsable podrá dar cumplimiento al deber de información establecido en el artículo 14 del Reglamento (UE) 2016/679 facilitando a aquel la información básica señalada en el apartado anterior, indicándole una dirección electrónica u otro medio que permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información.

En estos supuestos, la información básica incluirá también:

- a) Las categorías de datos objeto de tratamiento.
- b) Las fuentes de las que procedieran los datos.

## **2.2 EJERCICIO DE LOS DERECHOS.**

Los derechos recogidos en el RGPD se podrán ejercer directamente o por medio de representante legal o voluntario, debiendo el responsable informar al interesado de los medios disponibles, los cuales deberán ser fácilmente accesibles y gratuitas. El ejercicio del derecho no podrá ser denegado por el solo motivo de optar el afectado por otro medio, conforme al art. 12 LOPDDD

### **2.2.1. Derecho de acceso.**

El art. 13 regula el derecho de acceso conforme determina el RGPD, añadiendo que cuando el responsable trate una gran cantidad de datos relativos al afectado y este ejercite su derecho de acceso sin especificar si se refiere a todos o a una parte de los datos, el responsable podrá solicitarle, antes de facilitar la información, que el afectado especifique los datos o actividades de tratamiento a los que se refiere la solicitud.

El derecho de acceso se entenderá otorgado si el responsable del tratamiento facilitara al afectado un sistema de acceso remoto, directo y seguro a los datos personales que garantice, de modo permanente, el acceso a su totalidad. A tales efectos, la comunicación por el responsable al afectado del modo en que este podrá acceder a dicho sistema bastará para tener por atendida la solicitud de ejercicio del derecho

Además se establece que se puede considerar repetitivo dicho derecho si se pide en más de una ocasión durante el plazo de seis meses, a menos que exista causa legítima para ello.

Cuando el afectado elija un medio distinto al que se le ofrece que suponga un coste desproporcionado, la solicitud será considerada excesiva, por lo que dicho afectado asumirá el exceso de costes que su elección comporte. En este caso, solo será exigible al responsable del tratamiento la satisfacción del derecho de acceso sin dilaciones indebidas

### **2.2.2. Derecho de rectificación**

Al ejercer el derecho de rectificación reconocido en el artículo 16 del Reglamento (UE) 2016/679, el afectado deberá indicar en su solicitud a qué datos se refiere y la corrección que haya de realizarse. Deberá acompañar, cuando sea preciso, la documentación justificativa de la inexactitud o carácter incompleto de los datos objeto de tratamiento.

**2.2.3 Derecho de supresión.** Referido al art. 17 RGPD, el responsable podrá conservar los datos identificativos del afectado necesarios con el fin de impedir tratamientos futuros para fines de mercadotecnia directa.

**2.2.4 Derecho a la limitación del tratamiento**, vinculado al art. 18 RGPD, el hecho de que el tratamiento de los datos personales esté limitado debe constar claramente en los sistemas de información del responsable.

**2.2.5. Derecho a la portabilidad**

**2.2.6 Derecho de oposición.**

**2.3. DISPOSICIONES APLICABLES A TRATAMIENTOS CONCRETOS.**

**2.3.1. Sistema de denuncias internas.**

El art. 24 LOPDDD indica que es de aplicación a las Administraciones Públicas. A través de estos sistemas, se permite la creación y mantenimiento de sistemas de información a través de los cuales pueda ponerse en conocimiento de una entidad, incluso anónimamente, la comisión en el seno de la misma o en la actuación de terceros que contratasen con ella, de actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial que le fuera aplicable. Los empleados y terceros deberán ser informados acerca de la existencia de estos sistemas de información.

El acceso a los datos contenidos en estos sistemas quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la entidad, desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento, o a los encargados del tratamiento o para aquellos que participen en procedimientos disciplinarios o judiciales.

Los datos únicamente se conservarán durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados y, en todo caso, en el plazo máximo de 3 meses, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias.

**2.3.2. Tratamiento de datos en el ámbito público.**

Los arts. 25 y 26 tratan de los tratamientos con fines estadísticos en el ámbito público y para fines de archivo público, respetando en cada caso su normativa específica.

**3. MEDIDAS DE RESPONSABILIDAD ACTIVA.**

**3.1. OBLIGACIONES DEL RESPONSABLE Y ENCARGADO DE TRATAMIENTO.**

Junto con las obligaciones recogidas en el RGPD, se incluye en el art. 32 una regulación sobre la obligación de bloqueo, cuando se proceda a su rectificación o supresión.

El bloqueo de los datos consiste en la identificación y reserva de los mismos, adoptando medidas técnicas y organizativas, para impedir su tratamiento, incluyendo su visualización, excepto para la puesta a disposición de los datos a los jueces y tribunales, el Ministerio Fiscal o las Administraciones Públicas competentes, en particular de las autoridades de protección de datos, para la exigencia de posibles responsabilidades derivadas del tratamiento y solo por el plazo de prescripción de las mismas.

Transcurrido ese plazo deberá procederse a la destrucción de los datos.

Los datos bloqueados no podrán ser tratados para ninguna finalidad distinta de la señalada en el apartado anterior.

Cuando para el cumplimiento de esta obligación, la configuración del sistema de información no permita el bloqueo o se requiera una adaptación que implique un esfuerzo desproporcionado, se procederá a un copiado seguro de la información de modo que conste evidencia digital, o de otra naturaleza, que permita acreditar la autenticidad de la misma, la fecha del bloqueo y la no manipulación de los datos durante el mismo.

La Agencia Española de Protección de Datos y las autoridades autonómicas de protección de datos, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, podrán fijar excepciones a la obligación de bloqueo establecida en este artículo

### **3.2. ENCARGADO DE TRATAMIENTO (art. 33)**

Tendrá la consideración de responsable del tratamiento y no la de encargado quien en su propio nombre y sin que conste que actúa por cuenta de otro, establezca relaciones con los afectados aun cuando exista un contrato o acto jurídico con el contenido fijado en el artículo 28.3 del Reglamento (UE) 2016/679. Esta previsión no será aplicable a los encargos de tratamiento efectuados en el marco de la legislación de contratación del sector público.

Tendrá asimismo la consideración de responsable del tratamiento quien figurando como encargado utilizase los datos para sus propias finalidades.

El responsable del tratamiento determinará si, cuando finalice la prestación de los servicios del encargado, los datos personales deben ser destruidos, devueltos al responsable o entregados, en su caso, a un nuevo encargado, a no ser que exista una obligación legal de conservación.

En el ámbito del sector público podrán atribuirse las competencias propias de un encargado del tratamiento a un determinado órgano de la Administración General del Estado, la Administración de las comunidades autónomas, las Entidades que integran la Administración Local o a los Organismos vinculados o dependientes de las mismas mediante la adopción de una norma reguladora de dichas competencias, que deberá incorporar el contenido exigido por el **artículo 28**.

### **APÉNDICE: TÍTULO X, GARANTÍAS DE LOS DERECHOS DIGITALES**

El Título X de la LOPDDD establece que los derechos y libertades consagrados en la Constitución y en los Tratados y Convenios Internacionales en que España sea parte son plenamente aplicables en Internet y en base a dicho principio articula una serie de derechos que pasamos a catalogar

**1. Derecho a la neutralidad de Internet**, que implica que proveedores de servicios de Internet proporcionarán una oferta transparente de servicios sin discriminación por motivos técnicos o económicos.

**2. Derecho de acceso universal a Internet**, siendo dicho acceso universal, asequible, de calidad y no discriminatorio para toda la población

**3. Derecho a la seguridad digital en las comunicaciones que transmitan y reciban a través de Internet.**

**4. Derecho a la educación digital** con un aprendizaje que sea seguro y respetuoso con la dignidad humana, los valores constitucionales, los derechos fundamentales y, particularmente con el respeto y la garantía de la intimidad personal y familiar y la protección de datos personales. Las actuaciones realizadas en este ámbito tendrán carácter inclusivo, en particular en lo que respecta al alumnado con necesidades educativas especiales

**5. Protección de los menores en Internet.** El uso de imágenes o información personal de menores en las redes sociales y servicios de la sociedad de la información equivalentes que puedan implicar una intromisión ilegítima en sus derechos fundamentales determinará la intervención del Ministerio Fiscal, que instará las medidas cautelares y de protección previstas en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor. Se garantiza la protección de los datos de los menores en Internet

**6. Derecho de rectificación en Internet**, atendiendo a los requisitos y procedimientos previstos en la Ley Orgánica 2/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de rectificación.

**7. Derecho a la actualización de informaciones en medios de comunicación digitales**, a solicitud motivada de cualquier persona

**8. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, cuando los dispositivos sean puestos a disposición del trabajador por el empleador.** El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

**9. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.**

**10. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.**

**11. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.** Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

**12. Derechos digitales en la negociación colectiva,** mediante la ampliación de las garantías a través de los Convenios Colectivos.

**13. Derecho al olvido en búsquedas de Internet y en servicios de redes sociales y servicios equivalentes**

**14. Derecho de portabilidad en servicios de redes sociales y servicios equivalentes y derecho al testamento digital**

## **II. LA AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS.**

La Agencia Española de Protección de Datos se regula en el Capítulo I del Título VIII (Artículos 44 a 56) de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de Diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, con el siguiente contenido:

### **TÍTULO VII. AUTORIDADES DE PROTECCIÓN DE DATOS.**

#### **CAPÍTULO I. La Agencia Española de Protección de Datos**

##### **Sección 1ª Disposiciones generales.**

##### **Artículo 44. Disposiciones generales.**

1. La Agencia Española de Protección de Datos es una autoridad administrativa independiente de ámbito estatal, de las previstas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con personalidad jurídica y plena capacidad pública y privada, que actúa con plena independencia de los poderes públicos en el ejercicio de sus funciones.

Su denominación oficial, de conformidad con lo establecido en el artículo 109.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, será «Agencia Española de Protección de Datos, Autoridad Administrativa Independiente».

Se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Justicia.

2. La Agencia Española de Protección de Datos tendrá la condición de representante común de las autoridades de protección de datos del Reino de España en el Comité Europeo de Protección de Datos.

3. La Agencia Española de Protección de Datos y el Consejo General del Poder Judicial colaborarán en aras del adecuado ejercicio de las respectivas competencias que la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial, les atribuye en materia de protección de datos personales en el ámbito de la Administración de Justicia.

##### **Artículo 45. Régimen jurídico.**

1. La Agencia Española de Protección de Datos se rige por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, la presente ley orgánica y sus disposiciones de desarrollo.

Supletoriamente, en cuanto sea compatible con su plena independencia y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 63.2 de esta ley orgánica, se regirá por las normas citadas en el artículo 110.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2. El Gobierno, a propuesta de la Agencia Española de Protección de Datos, aprobará su Estatuto mediante real decreto.

**Artículo 46. Régimen económico presupuestario y de personal.**

1. La Agencia Española de Protección de Datos elaborará y aprobará su presupuesto y lo remitirá al Gobierno para que sea integrado, con independencia, en los Presupuestos Generales del Estado.

2. El régimen de modificaciones y de vinculación de los créditos de su presupuesto será el establecido en el Estatuto de la Agencia Española de Protección de Datos.

Corresponde a la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos autorizar las modificaciones presupuestarias que impliquen hasta un tres por ciento de la cifra inicial de su presupuesto total de gastos, siempre que no se incrementen los créditos para gastos de personal. Las restantes modificaciones que no excedan de un cinco por ciento del presupuesto serán autorizadas por el Ministerio de Hacienda y, en los demás casos, por el Gobierno.

3. La Agencia Española de Protección de Datos contará para el cumplimiento de sus fines con las asignaciones que se establezcan con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, los bienes y valores que constituyan su patrimonio y los ingresos, ordinarios y extraordinarios derivados del ejercicio de sus actividades, incluidos los derivados del ejercicio de las potestades establecidos en el artículo 58 del Reglamento (UE) 2016/679.

4. El resultado positivo de sus ingresos se destinará por la Agencia Española de Protección de Datos a la dotación de sus reservas con el fin de garantizar su plena independencia.

5. El personal al servicio de la Agencia Española de Protección de Datos será funcionario o laboral y se regirá por lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y demás normativa reguladora de los funcionarios públicos y, en su caso, por la normativa laboral.

6. La Agencia Española de Protección de Datos elaborará y aprobará su relación de puestos de trabajo, en el marco de los criterios establecidos por el Ministerio de Hacienda, respetando el límite de gasto de personal establecido en el presupuesto. En dicha relación de puestos de trabajo constarán, en todo caso, aquellos puestos que deban ser desempeñados en exclusiva por funcionarios públicos, por consistir en el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas y la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas.

7. Sin perjuicio de las competencias atribuidas al Tribunal de Cuentas, la gestión económico-financiera de la Agencia Española de Protección de Datos estará sometida al control de la Intervención General de la Administración del Estado en los términos que establece la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

**Artículo 47. Funciones y potestades de la Agencia Española de Protección de Datos.**

Corresponde a la Agencia Española de Protección de Datos supervisar la aplicación de esta ley orgánica y del Reglamento (UE) 2016/679 y, en particular, ejercer las funciones establecidas en el artículo 57 y las potestades previstas en el artículo 58 del mismo reglamento, en la presente ley orgánica y en sus disposiciones de desarrollo.

Asimismo, corresponde a la Agencia Española de Protección de Datos el desempeño de las funciones y potestades que le atribuyan otras leyes o normas de Derecho de la Unión Europea.

**Artículo 48. La Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos.**

1. La Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos la dirige, ostenta su representación y dicta sus resoluciones, circulares y directrices.

2. La Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos estará auxiliada por un Adjunto en el que podrá delegar sus funciones, a excepción de las relacionadas con los procedimientos regulados por el Título VIII de esta ley orgánica, y que la sustituirá en el ejercicio de las mismas en los términos previstos en el Estatuto Orgánico de la Agencia Española de Protección de Datos.

Ambos ejercerán sus funciones con plena independencia y objetividad y no estarán sujetos a instrucción alguna en su desempeño. Les será aplicable la legislación reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

3. La Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos y su Adjunto serán nombrados por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Justicia, entre personas de reconocida competencia profesional, en particular en materia de protección de datos.

Dos meses antes de producirse la expiración del mandato o, en el resto de las causas de cese, cuando se haya producido éste, el Ministerio de Justicia ordenará la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la convocatoria pública de candidatos.

Previa evaluación del mérito, capacidad, competencia e idoneidad de los candidatos, el Gobierno remitirá al Congreso de los Diputados una propuesta de Presidencia y Adjunto acompañada de un informe justificativo que, tras la celebración de la preceptiva audiencia de los candidatos, deberá ser ratificada por la Comisión de Justicia en votación pública por mayoría de tres quintos de sus miembros en primera votación o, de no alcanzarse ésta, por mayoría absoluta en segunda votación, que se realizará inmediatamente después de la primera. En este último supuesto, los votos favorables deberán proceder de Diputados pertenecientes, al menos, a dos grupos parlamentarios diferentes.

4. La Presidencia y el Adjunto de la Agencia Española de Protección de Datos serán nombrados por el Consejo de Ministros mediante real decreto.

5. El mandato de la Presidencia y del Adjunto de la Agencia Española de Protección de Datos tiene una duración de cinco años y puede ser renovado para otro período de igual duración.

La Presidencia y el Adjunto solo cesarán antes de la expiración de su mandato, a petición propia o por separación acordada por el Consejo de Ministros, por:

- a) Incumplimiento grave de sus obligaciones,
- b) incapacidad sobrevenida para el ejercicio de su función,
- c) incompatibilidad, o
- d) condena firme por delito doloso.

En los supuestos previstos en las letras a), b) y c) será necesaria la ratificación de la separación por las mayorías parlamentarias previstas en el apartado 3 de este artículo.

6. Los actos y disposiciones dictados por la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos ponen fin a la vía administrativa, siendo recurribles, directamente, ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional.

#### **Artículo 49. Consejo Consultivo de la Agencia Española de Protección de Datos.**

1. La Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos estará asesorada por un Consejo Consultivo compuesto por los siguientes miembros:

- a) Un Diputado, propuesto por el Congreso de los Diputados.
- b) Un Senador, propuesto por el Senado.
- c) Un representante designado por el Consejo General del Poder Judicial.
- d) Un representante de la Administración General del Estado con experiencia en la materia, propuesto por el Ministro de Justicia.
- e) Un representante de cada Comunidad Autónoma que haya creado una Autoridad de protección de datos en su ámbito territorial, propuesto de acuerdo con lo que establezca la respectiva Comunidad Autónoma.
- f) Un experto propuesto por la Federación Española de Municipios y Provincias.
- g) Un experto propuesto por el Consejo de Consumidores y Usuarios.
- h) Dos expertos propuestos por las Organizaciones Empresariales.
- i) Un representante de los profesionales de la protección de datos y de la privacidad, propuesto por la asociación de ámbito estatal con mayor número de asociados.
- j) Un representante de los organismos o entidades de supervisión y resolución extrajudicial de conflictos previstos en el Capítulo IV del Título V, propuesto por el Ministro de Justicia.
- k) Un experto, propuesto por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas.
- l) Un representante de las organizaciones que agrupan a los Consejos Generales, Superiores y Colegios Profesionales de ámbito estatal de las diferentes profesiones colegiadas, propuesto por el Ministro de Justicia.
- m) Un representante de los profesionales de la seguridad de la información, propuesto por la asociación de ámbito estatal con mayor número de asociados.
- n) Un experto en transparencia y acceso a la información pública propuesto por el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
- ñ) Dos expertos propuestos por las organizaciones sindicales más representativas.

2. A los efectos del apartado anterior, la condición de experto requerirá acreditar conocimientos especializados en el Derecho y la práctica en materia de protección de datos mediante el ejercicio profesional o académico.

3. Los miembros del Consejo Consultivo serán nombrados por orden del Ministro de Justicia, publicada en el Boletín Oficial del Estado.

4. El Consejo Consultivo se reunirá cuando así lo disponga la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos y, en todo caso, una vez al semestre.
5. Las decisiones tomadas por el Consejo Consultivo no tendrán en ningún caso carácter vinculante.
6. En todo lo no previsto por esta ley orgánica, el régimen, competencias y funcionamiento del Consejo Consultivo serán los establecidos en el Estatuto Orgánico de la Agencia Española de Protección de Datos.

**Artículo 50. Publicidad.**

La Agencia Española de Protección de Datos publicará las resoluciones de su Presidencia que declaren haber lugar o no a la atención de los derechos reconocidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679, las que pongan fin a los procedimientos de reclamación, las que archiven las actuaciones previas de investigación, las que sancionen con apercibimiento a las entidades a que se refiere el artículo 77.1 de esta ley orgánica, las que impongan medidas cautelares y las demás que disponga su Estatuto.

**Sección 2ª Potestades de investigación y planes de auditoría preventiva.****Artículo 51. Ámbito y personal competente.**

1. La Agencia Española de Protección de Datos desarrollará su actividad de investigación a través de las actuaciones previstas en el Título VIII y de los planes de auditoría preventivos.
2. La actividad de investigación se llevará a cabo por los funcionarios de la Agencia Española de Protección de Datos o por funcionarios ajenos a ella habilitados expresamente por su Presidencia.
3. En los casos de actuaciones conjuntas de investigación conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del Reglamento (UE) 2016/679, el personal de las autoridades de control de otros Estados Miembros de Unión Europea que colabore con la Agencia Española de Protección de Datos ejercerá sus facultades con arreglo a lo previsto en la presente ley orgánica y bajo la orientación y en presencia del personal de esta.
4. Los funcionarios que desarrollen actividades de investigación tendrán la consideración de agentes de la autoridad en el ejercicio de sus funciones, y estarán obligados a guardar secreto sobre las informaciones que conozcan con ocasión de dicho ejercicio, incluso después de haber cesado en él.

**Artículo 52. Deber de colaboración.**

1. Las Administraciones Públicas, incluidas las tributarias y de la Seguridad Social, y los particulares estarán obligados a proporcionar a la Agencia Española de Protección de Datos los datos, informes, antecedentes y justificantes necesarios para llevar a cabo su actividad de investigación.

Cuando la información contenga datos personales la comunicación de dichos datos estará amparada por lo dispuesto en el artículo 6.1 c) del Reglamento (UE) 2016/679.

2. En el marco de las actuaciones previas de investigación, cuando no haya podido realizar la identificación por otros medios, la Agencia Española de Protección de Datos podrá recabar de las Administraciones Públicas, incluidas las tributarias y de la Seguridad Social, las informaciones y datos que resulten imprescindibles con la exclusiva finalidad de lograr la identificación de los responsables de las conductas que pudieran ser constitutivas de infracción del Reglamento (UE) 2016/679 y de la presente ley orgánica.

En el supuesto de las Administraciones tributarias y de la Seguridad Social, la información se limitará a la que resulte necesaria para poder identificar inequívocamente contra quién debe dirigirse la actuación de la Agencia Española de Protección de Datos en los supuestos de creación de entramados societarios que dificultasen el conocimiento directo del presunto responsable de la conducta contraria al Reglamento (UE) 2016/679 y a la presente ley orgánica.

3. Cuando no haya podido realizar la identificación por otros medios, la Agencia Española de Protección de Datos podrá recabar de los operadores que presten servicios de comunicaciones electrónicas disponibles al público y de los prestadores de servicios de la sociedad de la información los datos que obren en su poder y que resulten imprescindibles para la identificación del presunto responsable de la conducta contraria al Reglamento (UE) 2016/679 y a la presente ley orgánica cuando se hubiere llevado a cabo mediante la utilización de un servicio de la sociedad de la información o la realización de una



comunicación electrónica. A tales efectos, los datos que la Agencia Española de Protección de Datos podrá recabar al amparo de este apartado son los siguientes:

a) Cuando la conducta se hubiera realizado mediante la utilización de un servicio de telefonía fija o móvil:

- 1.º El número de teléfono de origen de la llamada en caso de que el mismo se hubiese ocultado.
- 2.º El nombre, número de documento identificativo y dirección del abonado o usuario registrado al que corresponda ese número de teléfono.
- 3.º La mera confirmación de que se ha realizado una llamada específica entre dos números en una determinada fecha y hora.

b) Cuando la conducta se hubiera realizado mediante la utilización de un servicio de la sociedad de la información:

- 1.º La identificación de la dirección de protocolo de Internet desde la que se hubiera llevado a cabo la conducta y la fecha y hora de su realización.
- 2.º Si la conducta se hubiese llevado a cabo mediante correo electrónico, la identificación de la dirección de protocolo de Internet desde la que se creó la cuenta de correo y la fecha y hora en que la misma fue creada.
- 3.º El nombre, número de documento identificativo y dirección del abonado o del usuario registrado al que se le hubiera asignado la dirección de Protocolo de Internet a la que se refieren los dos párrafos anteriores.

Estos datos deberán ser cedidos, previo requerimiento motivado de la Agencia Española de Protección de Datos, exclusivamente en el marco de actuaciones de investigación iniciadas como consecuencia de una denuncia presentada por un afectado respecto de una conducta de una persona jurídica o respecto a la utilización de sistemas que permitan la divulgación sin restricciones de datos personales. En el resto de los supuestos la cesión de estos datos requerirá la previa obtención de autorización judicial otorgada conforme a las normas procesales cuando resultara exigible.

Quedan excluidos de lo previsto en este apartado los datos de tráfico que los operadores estuviesen tratando con la exclusiva finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones previstas en la Ley 25/2007, de 18 de octubre, de conservación de datos relativos a las comunicaciones electrónicas y a las redes públicas de comunicaciones, cuya cesión solamente podrá tener lugar de acuerdo con lo dispuesto en ella, previa autorización judicial solicitada por alguno de los agentes facultados a los que se refiere el artículo 6 de dicha ley.

### **Artículo 53. Alcance de la actividad de investigación.**

1. Quienes desarrollen la actividad de investigación podrán recabar las informaciones precisas para el cumplimiento de sus funciones, realizar inspecciones, requerir la exhibición o el envío de los documentos y datos necesarios, examinarlos en el lugar en que se encuentren depositados o en donde se lleven a cabo los tratamientos, obtener copia de ellos, inspeccionar los equipos físicos y lógicos y requerir la ejecución de tratamientos y programas o procedimientos de gestión y soporte del tratamiento sujetos a investigación.

2. Cuando fuese necesario el acceso por el personal que desarrolla la actividad de investigación al domicilio constitucionalmente protegido del inspeccionado, será preciso contar con su consentimiento o haber obtenido la correspondiente autorización judicial.

3. Cuando se trate de órganos judiciales u oficinas judiciales el ejercicio de las facultades de inspección se efectuará a través y por mediación del Consejo General del Poder Judicial.

### **Artículo 54. Planes de auditoría.**

1. La Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos podrá acordar la realización de planes de auditoría preventiva, referidos a los tratamientos de un sector concreto de actividad. Tendrán por objeto el análisis del cumplimiento de las disposiciones del Reglamento (UE) 2016/679 y de la presente ley orgánica, a partir de la realización de actividades de investigación sobre entidades pertenecientes al sector inspeccionado o sobre los responsables objeto de la auditoría.

2. A resultados de los planes de auditoría, la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos podrá dictar las directrices generales o específicas para un concreto responsable o encargado de los tratamientos precisas para asegurar la plena adaptación del sector o responsable al Reglamento (UE) 2016/679 y a la presente ley orgánica.

En la elaboración de dichas directrices la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos podrá solicitar la colaboración de los organismos de supervisión de los códigos de conducta y de resolución extrajudicial de conflictos, si los hubiere.

3. Las directrices serán de obligado cumplimiento para el sector o responsable al que se refiera el plan de auditoría.

### **Sección 3ª Otras potestades de la Agencia Española de Protección de Datos.**

#### **Artículo 55. Potestades de regulación. Circulares de la Agencia Española de Protección de Datos.**

1. La Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos podrá dictar disposiciones que fijen los criterios a que responderá la actuación de esta autoridad en la aplicación de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 y en la presente ley orgánica, que se denominarán «Circulares de la Agencia Española de Protección de Datos».

2. Su elaboración se sujetará al procedimiento establecido en el Estatuto de la Agencia Española de Protección de Datos, que deberá prever los informes técnicos y jurídicos que fueran necesarios y la audiencia a los interesados.

3. Las circulares serán obligatorias una vez publicadas en el Boletín Oficial del Estado.

#### **Artículo 56. Acción exterior.**

1. Corresponde a la Agencia Española de Protección de Datos la titularidad y el ejercicio de las funciones relacionadas con la acción exterior del Estado en materia de protección de datos.

Asimismo a las comunidades autónomas, a través de las autoridades autonómicas de protección de datos, les compete ejercitar las funciones como sujetos de la acción exterior en el marco de sus competencias de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado, así como celebrar acuerdos internacionales administrativos en ejecución y concreción de un tratado internacional y acuerdos no normativos con los órganos análogos de otros sujetos de derecho internacional, no vinculantes jurídicamente para quienes los suscriben, sobre materias de su competencia en el marco de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales.

2. La Agencia Española de Protección de Datos es el organismo competente para la protección de las personas físicas en lo relativo al tratamiento de datos personales derivado de la aplicación de cualquier Convenio Internacional en el que sea parte el Reino de España que atribuya a una autoridad nacional de control esa competencia y la representante común de las autoridades de Protección de Datos en el Comité Europeo de Protección de Datos, conforme a lo dispuesto en el artículo 68.4 del Reglamento (UE) 2016/679.

La Agencia Española de Protección de Datos informará a las autoridades autonómicas de protección de datos acerca de las decisiones adoptadas en el Comité Europeo de Protección de Datos y recabará su parecer cuando se trate de materias de su competencia.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, la Agencia Española de Protección de Datos:

- a) Participará en reuniones y foros internacionales de ámbito distinto al de la Unión Europea establecidos de común acuerdo por las autoridades de control independientes en materia de protección de datos.
- b) Participará, como autoridad española, en las organizaciones internacionales competentes en materia de protección de datos, en los comités o grupos de trabajo, de estudio y de colaboración de organizaciones internacionales que traten materias que afecten al derecho fundamental a la protección de datos personales y en otros foros o grupos de trabajo internacionales, en el marco de la acción exterior del Estado.
- c) Colaborará con autoridades, instituciones, organismos y Administraciones de otros Estados a fin de impulsar, promover y desarrollar el derecho fundamental a la protección de datos, en particular en el ámbito iberoamericano, pudiendo suscribir acuerdos internacionales administrativos y no normativos en la materia.

**RESUMEN DE ALGUNAS CUESTIONES BÁSICAS DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS.**

En base al art. 44 LOPDDD, la Agencia Española de Protección de Datos es una autoridad administrativa independiente de ámbito estatal, de las previstas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, con personalidad jurídica y plena capacidad pública y privada, que actúa con plena independencia de los poderes públicos en el ejercicio de sus funciones.

Su denominación oficial, de conformidad con lo establecido en el artículo 109.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, será «Agencia Española de Protección de Datos, Autoridad Administrativa Independiente».

Se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Justicia.

La Agencia Española de Protección de Datos tendrá la condición de representante común de las autoridades de protección de datos del Reino de España en el Comité Europeo de Protección de Datos.

La Agencia Española de Protección de Datos y el Consejo General del Poder Judicial colaborarán en aras del adecuado ejercicio de las respectivas competencias que la Ley Orgánica 6/1985, de 1 julio, del Poder Judicial, les atribuye en materia de protección de datos personales en el ámbito de la Administración de Justicia.

La Agencia Española de Protección de Datos elaborará y aprobará su presupuesto y lo remitirá al Gobierno para que sea integrado, con independencia, en los Presupuestos Generales del Estado., siendo servido por personal funcionario o laboral

El art. 48 determina que la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos la dirige, ostenta su representación y dicta sus resoluciones, circulares y directrices, siendo auxiliado por un Adjunto en el que podrá delegar sus funciones, a excepción de las relacionadas con los procedimientos regulados por el Título VIII de esta ley orgánica, y que la sustituirá en el ejercicio de las mismas en los términos previstos en el Estatuto Orgánico de la Agencia Española de Protección de Datos.

Ambos ejercerán sus funciones con plena independencia y objetividad y no estarán sujetos a instrucción alguna en su desempeño. Les será aplicable la legislación reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

La Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos y su Adjunto serán nombrados por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Justicia, entre personas de reconocida competencia profesional, en particular en materia de protección de datos. La a Presidencia y el Adjunto de la Agencia Española de Protección de Datos serán nombrados por el Consejo de Ministros mediante Real Decreto.

El mandato de la Presidencia y del Adjunto de la Agencia Española de Protección de Datos tiene una duración de cinco años y puede ser renovado para otro período de igual duración.

La Presidencia y el Adjunto solo cesarán antes de la expiración de su mandato, a petición propia o por separación acordada por el Consejo de Ministros, por:

- a) Incumplimiento grave de sus obligaciones,
- b) Incapacidad sobrevenida para el ejercicio de su función,
- c) Incompatibilidad, o
- d) Condena firme por delito doloso.

La Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos estará asesorada por un Consejo Consultivo, nombrados por orden del Ministro de Justicia, publicada en el Boletín Oficial del Estado. Se reunirán a convocatoria de la Presidencia de la Agencia Española de Protección de Datos y, al menos, una vez al semestre, siendo un órgano exclusivamente deliberante (art. 49).

Las Administraciones Públicas, incluidas las tributarias y de la Seguridad Social, y los particulares estarán obligados a proporcionar a la Agencia Española de Protección de Datos los datos, informes, antecedentes y justificantes necesarios para llevar a cabo su actividad de investigación, conforme al art. 52 LOPDDD

Además, la ley prevé que la Agencia Española de Protección de Datos pueda ejercer otras potestades, tales como la potestad reglamentaria a través de circulares y acción exterior

Asimismo se reconoce la autoridad de las agencias autonómicas de protección de datos, en los siguientes casos previstos en el art. 57:

- a) Tratamientos de los que sean responsables las entidades integrantes del sector público de la correspondiente Comunidad Autónoma o de las Entidades Locales incluidas en su ámbito territorial o quienes presten servicios a través de cualquier forma de gestión directa o indirecta
- b) Tratamientos llevados a cabo por personas físicas o jurídicas para el ejercicio de las funciones públicas en materias que sean competencia de la correspondiente Administración Autonómica o Local.
- c) Tratamientos que se encuentren expresamente previstos, en su caso, en los respectivos Estatutos de Autonomía.

# BLOQUE III

## TEMA 3

### LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA.



### PARTE TERCERA. LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA

La LEY ORGÁNICA 3/2015 DE 5 DE DICIEMBRE de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, añadió las atribuciones que añadiremos a continuación a las respectivas Salas de lo Contencioso Administrativo de:

- El Tribunal Superior de Justicia.
- La Audiencia Nacional.
- El Tribunal Supremo.

Asimismo, añadió un nuevo Artículo 122 ter

#### **SALA DE LO CONTENCIOSO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA.**

PÁGINA 109.

Conocerán de la solicitud de autorización al amparo del artículo 122 ter, cuando sea formulada por la autoridad de protección de datos de la Comunidad Autónoma respectiva.

#### **SALA DE LO CONTENCIOSO DE LA AUDIENCIA NACIONAL.**

PÁGINA 111.

Conocerán de la solicitud de autorización al amparo del artículo 122 ter, cuando sea formulada por la Agencia Española de Protección de datos.

#### **SALA DE LO CONTENCIOSO DEL TRIBUNAL SUPREMO.**

PÁGINA 112.

Conocerán de la solicitud de autorización al amparo del artículo 122 ter, cuando sea formulada por el Consejo General del Poder Judicial.

AÑADIMOS al final:

**ARTÍCULO 122 TER. Procedimiento de autorización judicial de conformidad de una decisión de la Comisión Europea en materia de transferencia internacional de datos.**

1. El procedimiento para obtener la autorización judicial a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se iniciará con la solicitud de la autoridad de protección de datos dirigida al Tribunal competente para que se pronuncie acerca de la conformidad de una decisión de la Comisión Europea en materia de transferencia internacional de datos con el Derecho de la Unión Europea. La solicitud irá acompañada de copia del expediente que se encontrase pendiente de resolución ante la autoridad de protección de datos.

2. Serán partes en el procedimiento, además de la autoridad de protección de datos, quienes lo fueran en el procedimiento tramitado ante ella y, en todo caso, la Comisión Europea.

3. El acuerdo de admisión o inadmisión a trámite del procedimiento confirmará, modificará o levantará la suspensión del procedimiento por posible vulneración de la normativa de protección de datos tramitado ante la autoridad de protección de datos, del que trae causa este procedimiento de autorización judicial.

4. Admitida a trámite la solicitud, el Tribunal competente lo notificará a la autoridad de protección de datos a fin de que dé traslado a quienes interviniesen en el procedimiento tramitado ante la misma para que se personen en el plazo de tres días. Igualmente, se dará traslado a la Comisión Europea a los mismos efectos.

5. Concluido el plazo mencionado en la letra anterior, se dará traslado de la solicitud de autorización a las partes personadas a fin de que en el plazo de diez días aleguen lo que estimen procedente, pudiendo solicitar en ese momento la práctica de las pruebas que estimen necesarias.

6. Transcurrido el período de prueba, si alguna de las partes lo hubiese solicitado y el órgano jurisdiccional lo estimase pertinente, se celebrará una vista. El Tribunal podrá decidir el alcance de las cuestiones sobre las que las partes deberán centrar sus alegaciones en dicha vista.

7. Finalizados los trámites mencionados en los tres apartados anteriores, el Tribunal competente adoptará en el plazo de diez días una de estas decisiones:

a) Si considerase que la decisión de la Comisión Europea es conforme al Derecho de la Unión Europea, dictará sentencia declarándolo así y denegando la autorización solicitada.

b) En caso de considerar que la decisión es contraria al Derecho de la Unión Europea, dictará auto de planteamiento de cuestión prejudicial de validez de la citada decisión ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en los términos del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

La autorización solamente podrá ser concedida si la decisión de la Comisión Europea cuestionada fuera declarada inválida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

8. El régimen de recursos será el previsto en esta ley.

# BLOQUE III

## TEMA 7

**POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. POLÍTICAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. LA LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA.**

NOTA: Recogemos los cambios operados en materia de PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

### **2. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.**

PÁGINAS 195 y 196.

#### **2.5. EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. (TÍTULO IV).**

##### **2.5.3. LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD (CAPÍTULO III).**

##### **A) ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

Se regulan en el Artículo 45.

Su apartado 2 ha sido modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Tiene el siguiente contenido.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de **cincuenta o más trabajadores**, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad **cuando así se establezca en el convenio colectivo** que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, **cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias** por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.  
(Art. 45)

## **B) CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS.**

Se regulan en el Artículo 46.

Su apartado 2 ha sido modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que además, añade los apartados 3, 4 y 5.

Tiene el siguiente contenido.

1. Los **planes de igualdad** de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.  
(Art. 46)



4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (Disposición transitoria décima segunda del Real Decreto-Ley 6/2019).

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".

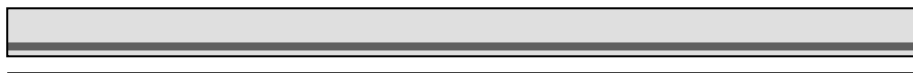
(NOTA: El Real Decreto-ley 6/2019 se publicó en el BOE de 7 de Marzo de 2019)

[www.academiajesusayala.com](http://www.academiajesusayala.com)

# BLOQUE IV

## TEMA 1

**EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. RÉGIMEN JURÍDICO. EL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO Y DEMÁS NORMATIVA VIGENTE. LAS COMPETENCIAS EN MATERIA DE PERSONAL. EL REGISTRO CENTRAL DE PERSONAL.**



**1. EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. RÉGIMEN JURÍDICO. EL TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO Y DEMÁS NORMATIVA VIGENTE.**

### **1.9. NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL LABORAL.**

PÁGINA 284

El Artículo 7 del TREBEP trata de la normativa aplicable al personal laboral.

Ha sido modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

[www.academiajesusayala.com](http://www.academiajesusayala.com)

# BLOQUE IV

## TEMA 2

**SELECCIÓN DE PERSONAL. LOS PROCESOS SELECTIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SU CONEXIÓN CON LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

### **3. CONEXIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS CON LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO. LOS PROCESOS SELECTIVOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

PÁGINA 313 a 319:

Fe de erratas: Las referencias en el título de los epígrafes 3.1 al 3.5 al Real Decreto 264/95 de 10 de Marzo, son una errata; evidentemente las referencias las debemos hacer al Real Decreto 364/95 de 10 de Marzo. .

#### **3.4. LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO (REAL DECRETO 364/95 DE 10 DE MARZO).**

##### **B) COMISIONES PERMANENTES DE SELECCIÓN.**

PÁGINA 316.

REGULACIÓN ACTUAL DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN:

Actualmente en la ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO la **Comisión Permanente de Selección (CPS)** se regula por, por la **Orden TFP (Ministerio de Política Territorial y Función Pública) 516/2019 de 30 de Abril**, y es el órgano colegiado encargado de la realización de los procesos selectivos para el ingreso en los siguiente Cuerpos:

- Gestión de la Administración Civil del Estado.
- Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado.
- General Administrativo de la Administración del Estado.
- Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado.
- General Auxiliar de la Administración del Estado.

En cuanto a su composición está integrada actualmente por un Presidente, 13 Vocales y un Secretario.

[www.academiajesusayala.com](http://www.academiajesusayala.com)

# BLOQUE IV

## TEMA 5

### **PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA. LOS DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS. LA CARRERA ADMINISTRATIVA. PROMOCIÓN INTERNA.**



#### **2. DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS.**

##### **2.1. DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS FUNCIONARIOS RECOGIDOS EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.**

###### **2.1.1 DERECHOS INDIVIDUALES.**

*NOTA: La letra j bis) ha sido añadida por la Disposición Final decimocuarta de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de Diciembre. Optamos por recoger todos los derechos individuales, para su mejor estudio.*

PÁGINA 365-366.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

*j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*

k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

p) A la libre asociación profesional.

q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

## **2.2. PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES Y OTROS DERECHOS.**

### **2) PERMISOS**

NOTA: Recogemos los cambios operados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

#### **A) PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

Los **permisos de los funcionarios públicos** se regulan en el **artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público**.

PÁGINA 368.

f) (Este permiso ha sido modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.»



**B) PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LAS VÍCTIMAS DEL TERRORISMO Y SUS FAMILIARES DIRECTOS**

PÁGINA 369.

Los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos se regulan en el artículo 49 del Estatuto Básico del empleado público.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

*(Las letras a), b), c) y d) han sido modificadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).*

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio, e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la

adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Se regula en la *Disposición transitoria novena* del TREBEP, añadida por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con el siguiente contenido:*

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas

por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

# BLOQUE IV

## TEMA 6

### SISTEMAS DE RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES. LAS INCOMPATIBILIDADES. RÉGIMEN DISCIPLINARIO: FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO.



#### **3. INCOMPATIBILIDADES.**

##### **PLAZOS EN LOS PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE INCOMPATIBILIDADES.**

En materia de INCOMPATIBILIDADES, se podrán entender estimadas una vez transcurridos, sin que se hubiera dictado resolución expresa, los plazos máximos de resolución señalados a continuación:

a) Autorización de compatibilidad para ejercer un segundo puesto de trabajo o actividad en el **sector público**: CUATRO MESES.

b) Reconocimiento de compatibilidad para ejercer actividades privadas: TRES MESES.

[www.academiajesusayala.com](http://www.academiajesusayala.com)

# BLOQUE IV

## TEMA 7

### EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS. LA MUFACE Y LAS CLASES PASIVAS.

#### 3. LOS DERECHOS PASIVOS.

##### 4) PRESTACIONES.

##### 4.3. PENSIONES ORDINARIAS EN FAVOR DE LOS FAMILIARES.

##### 2) PENSIONES DE VIUDEDAD.

##### b) Cálculo de la pensión. (Artículo 39).

*NOTA: El párrafo 3 de este Artículo 39 ha sido modificado por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre. Por razones pedagógicas recogemos el artículo completo, con los cambios introducidos en el párrafo 3 en letra cursiva.*

PÁGINAS 47 y 48.

1. La base reguladora de la pensión de viudedad estará constituida por la pensión de jubilación o retiro del fallecido o declarado fallecido.

A este efecto se tomará la pensión de jubilación o retiro que efectivamente se hubiera señalado al causante, debidamente actualizada en su caso, o la que hubiera podido corresponder a éste al momento de su jubilación o retiro forzoso si hubiera fallecido con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente y no hubiera llegado a ser declarado jubilado o retirado, permaneciendo invariable el cuerpo, escala, plaza, empleo o categoría a que estuviera adscrito aquél al momento de fallecer. Si el causante falleciera en situación de excedencia voluntaria o de suspensión firme o en situación militar legalmente asimilable, como base reguladora de la pensión de viudedad se tomará la pensión de jubilación o retiro que le hubiera correspondido solamente en función de los servicios prestados hasta el momento de su pase a tales situaciones.

2. Cuando el causante de los derechos al momento de su fallecimiento tuviera señalada una pensión extraordinaria de jubilación o retiro por inutilidad contraída en acto de servicio o como consecuencia del mismo por motivo de actos de terrorismo, la base reguladora de la pensión de viudedad estará constituida por el importe teórico de la pensión extraordinaria de jubilación o retiro, debidamente actualizada en su caso, que hubiera podido corresponder a aquél si la inutilidad producida en acto de servicio o como consecuencia del mismo no se hubiese originado por actos de terrorismo.

3. A la base reguladora determinada de acuerdo con las reglas anteriores se aplicará el porcentaje fijo del 50 por 100 para obtener el importe de la pensión de viudedad.

Este porcentaje será el 25 por 100 en el supuesto de que el causante de los derechos hubiera fallecido tras haber sido declarado inutilizado en acto de servicio o como consecuencia del mismo y de haberse señalado en su favor la correspondiente pensión extraordinaria.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los términos que reglamentariamente se determinen, estos porcentajes se incrementarán en 4 o en 2 puntos, respectivamente, cuando en la persona beneficiaria concurren los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido una edad igual o superior a 65 años.
- b) No tener derecho a otra pensión pública española o extranjera. *El citado incremento será compatible con aquellas pensiones públicas, ya sean españolas o extranjeras, cuya cuantía no exceda del importe del mismo. En estos supuestos, el incremento de la pensión de viudedad se abonará exclusivamente por la diferencia entre la cuantía de éste y la de la pensión percibida por el beneficiario.*
- c) No percibir ingresos por la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
- d) No percibir rendimientos del capital, de actividades económicas o ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que en cómputo anual superen el límite de ingresos establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.

### **3) PENSIONES DE ORFANDAD.**

*NOTA: El Apartado 9 de este artículo 42 ha sido añadido por la Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.*

*Por razones pedagógicas reproducimos el artículo completo, recogiendo en letra cursiva el citado Apartado 9 añadido.*

PÁGINA 49.

#### **b) Cálculo de la pensión. (Artículo 42).**

1. La base reguladora de la pensión de orfandad estará constituida por la pensión de jubilación o retiro del fallecido o así declarado.
2. A dicha base reguladora para la determinación de cada pensión de orfandad se aplicarán los siguientes porcentajes fijos:
  - a) El 25 por 100, en el supuesto de que existiera sólo un hijo con derecho a pensión.
  - b) El 10 por 100, en el supuesto de que existieran varios hijos con derecho a pensión.

En este último supuesto, las pensiones resultantes se incrementarán en la suma que arroje el prorrateo por cabeza de un único 15 por 100 de la base reguladora.

3. Los porcentajes de cálculo que se indican en el precedente número serán, respectivamente, del 12,50 por 100; del 5 por 100, y del 7,50 por 100 en el supuesto de que el funcionario hubiera fallecido tras haber sido declarado inutilizado en acto de servicio o como consecuencia de este último y de haberse señalado en su favor la correspondiente pensión extraordinaria.

4. El importe conjunto de las distintas pensiones de orfandad no podrá superar, en ningún caso, el del 50 por 100 o el del 100 por 100 de la base reguladora, según exista o no exista cónyuge superviviente del fallecido, respectivamente. Estos límites serán del 25 por 100 o de 50 por 100 en el caso de que la pensión de jubilación o de retiro que se hubiera señalado al causante hubiera sido extraordinaria por ser causada en acto de servicio o como consecuencia del mismo.

En caso de que una vez señaladas las distintas pensiones de orfandad el importe conjunto de todas ellas exceda del límite indicado se procederá a reducir proporcionalmente cada una, comenzando por la cantidad que se hubiera prorrateado.



5. Si las distintas pensiones de orfandad hubieran sido objeto de la minoración referida en el último párrafo del número anterior, caso de que, una vez señaladas, alguno de sus beneficiarios falleciera o perdiera la aptitud para ser titular de derechos pasivos, se procederá de oficio a realizar nuevos señalamientos en favor de los que restan, teniendo en consideración los porcentajes aplicables a cada uno de acuerdo con lo establecido en las reglas anteriores. Estos nuevos señalamientos tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente al de fallecimiento o pérdida de aptitud del beneficiario o beneficiarios de que se trate.

6. Si con posterioridad al señalamiento de las distintas pensiones en favor de los huérfanos del mismo causante apareciera algún nuevo beneficiario, las pensiones señaladas serán reducidas de oficio en caso de exigirlo así la aplicación del límite recogido en el número 4 anterior, con los efectos previstos en el anterior artículo 37.

7. No existirá, en ningún caso, derecho a que el valor de las pensiones de orfandad de los titulares que fallezcan o deban cesar en la percepción de las mismas acrezca al de los titulares de pensiones causadas por la misma persona.

8. *Será de aplicación igualmente a las pensiones de orfandad lo dispuesto en el número 4 del artículo 39 de este texto.*

9. *Las hijas e hijos que sean titulares de la pensión de orfandad causada por la víctima de violencia contra la mujer, en los términos en los que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, tendrán derecho al incremento que se determine reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta.*

*En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta pensión, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 por ciento de la base reguladora.*

*El incremento que se determine reglamentariamente para los casos de orfandad absoluta alcanzará el 70 por ciento de la base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.*

[www.academiajesusayala.com](http://www.academiajesusayala.com)

# BLOQUE III

## TEMA 8

**EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. SELECCIÓN. DERECHOS, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES. EL CONTRATO DE TRABAJO: CONTENIDO, DURACIÓN Y SUSPENSIÓN. NEGOCIACIÓN LABORAL, CONFLICTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS. EL III CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.**

**1. EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. SELECCIÓN. DERECHOS, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES. EL CONTRATO DE TRABAJO: CONTENIDO, DURACIÓN Y SUSPENSIÓN. NEGOCIACIÓN LABORAL, CONFLICTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS.**

**1.3. DERECHOS, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES.**

**1) DERECHOS LABORALES.**

AÑADIMOS LOS SIGUIENTE en la PÁGINA 57.

:

La Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, añadió un **Artículo 20 bis** (Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión). al Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente contenido:

“Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

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

SUSTITUIMOS ESTE EPÍGRAFE 2 (PÁGINAS 69 a 123), EXCEPTO LOS TÍTULOS V y VI.

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

Se acompaña al mismo 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,

Mediante Resolución de 13 de mayo de 2019 de la Dirección General de Trabajo, se registra y publica el IV CONVENIO COLECTIVO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.

Se publicó en el B.O.E el 17 de Mayo de 2019 y entró en vigor, de conformidad con lo establecido en su artículo 3, el 18 de Mayo de 2019 (al día siguiente de su publicación en el BOE).

NO OBSTANTE, también tenemos que tener en cuenta lo que establece su DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA:

**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.

## **IV CONVENIO COLECTIVO 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 concurran 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 las 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 aquélla, 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, atendiéndose, 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 periodos 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 de 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 de 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	GRUPOS A EFECTOS DE INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DEL SERVICIO
M3, M2, M1.	2
E2, E1, 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 coincidieran 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 fomentarán 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 tabloneros 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 tabloneros 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 periodo 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 periodo de prueba. En todo caso, una vez finalizado el curso selectivo o el periodo 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 periodo 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 funcional, 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 1ª. 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 2ª. 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 3ª. 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 o nivel de titulación igual o superior al exigido para su acceso al personal laboral que resulte inculcado. 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.

# TEMA 9

## EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL LABORAL. ACCIÓN PROTECTORA. CONCEPTO Y CLASES DE PRESTACIONES, AFILIACIÓN Y COTIZACIONES.

### 3. CONCEPTO Y CLASES DE PRESTACIONES, AFILIACIÓN Y COTIZACIONES.

#### 3.1. PRESTACIONES: CONCEPTO.

##### 3) CONTENIDO.

PÁGINA 139. Se sustituye el párrafo c) del art. 42 LGSS por el siguiente:

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

#### 3.2. CLASES DE PRESTACIONES.

En la PÁGINA 143, en el punto 2 B) 3º, añadir a "Prestaciones económicas en las situaciones de:

— Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

#### 3.3. AFILIACIÓN.

En la PÁGINA 147, en el subepígrafe **lugar y plazos**, y en concreto en su último párrafo, el plazo que se recoge de seis días para que el empresario comunique datos que sean modificados, hay que cambiarlo: es actualmente de 3 días naturales.

#### 3.4. COTIZACIONES.

En la PÁGINA 149, en el punto "**Determinación de la base de cotización**", sustituir el punto 2ª por el siguiente:

2ª. A la remuneración computada conforme a la norma anterior se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias establecidas y de aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico del *año 2019*. A tal efecto, el importe anual estimado de dichas gratificaciones extraordinarias y demás conceptos retributivos se dividirá por 365, y el cociente que

resulte se multiplicará por el número de días que comprenda el período de cotización de cada mes. En el caso de que la remuneración que corresponda al trabajador tenga carácter mensual, el indicado importe anual se dividirá por 12.

En la Página 150, en el Punto "**Topes máximo y mínimo de cotización**", sustituir el contenido por el siguiente:

**Topes máximo y mínimo de cotización.** El tope máximo de la base de cotización al Régimen General a partir del 1 de enero de 2019 es de 4.070,10 euros mensuales. Igualmente, a partir de dicha fecha indicada las bases de cotización en los Regímenes de la Seguridad Social y respecto de las contingencias que se determinan en este artículo, tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario, es decir, 1.050,00 euros mensuales.

En la PÁGINA 150, en el Punto "**Bases máximas y mínimas de cotización**", sustituir el contenido por el siguiente:

**Bases máximas y mínimas de cotización.** A partir del 1 de enero de 2019, la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

Grupo de cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados, Personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3.c) ET	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no Titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.050,00	4.070,10
Grupo de cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros/día
8	Oficiales de primera y segunda	35,00	135,67
9	Oficiales de tercera y Especialistas	35,00	135,67
10	Peones	35,00	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	35,00	135,67

En la PÁGINA 150-151, en el Punto "**Tipos de cotización**":

Sustituir primer párrafo por el siguiente:

**Tipos de cotización.** A partir de 1 de enero de 2019, los tipos de cotización al Régimen General son los siguientes:

Sustituir el contenido punto d por el siguiente:

d) Bases y tipos de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional. Los tipos de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional son, a partir de 1 de enero de 2019, los siguientes:

# TEMA 10

**INCAPACIDAD TEMPORAL. CONCEPTO Y CAUSAS QUE MOTIVAN ESTA SITUACIÓN. INCAPACIDAD PERMANENTE EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA. JUBILACIÓN: CONCEPTO Y REQUISITOS. MUERTE Y SUPERVIVENCIA. PRESTACIONES. SUJETOS CAUSANTES. BENEFICIARIOS.**

## **2. INCAPACIDAD PERMANENTE EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA.**

### **2.3 PRESTACIÓN.**

#### **1) PRESTACIONES.**

En la PÁGINA 169, en el **Punto B1**: "**Prestación por incapacidad permanente total**", sustituir el contenido punto a) por el siguiente

a) La prestación económica consiste, con carácter general, en una pensión vitalicia cuya cuantía no podrá resultar inferior al importe mínimo fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común de titulares menores de sesenta años con cónyuge no a cargo. La IP total tiene establecidas unas cantidades mínimas y máximas en la ley de presupuestos Generales del Estado de cada año, así como en el correspondiente real decreto anual de revalorización de las pensiones, en función de las circunstancias de la situación familiar del pensionista.

## **3. JUBILACIÓN: CONCEPTO Y REQUISITOS.**

### **3.3 PRESTACIÓN.**

En la PÁGINA 181, en el **Punto** "**Factor de sostenibilidad**", añadir en el último párrafo:

Sin embargo, el apartado 5º de la Disposición final 38º de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 ha establecido que la aplicación del factor de sostenibilidad se llevará a cabo una vez que, en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, se alcance un acuerdo acerca de la aplicación de las medidas necesarias para garantizar la sostenibilidad del sistema. No obstante y en todo caso, su entrada en vigor se producirá en una fecha no posterior al 1 de enero de 2023.

En la PÁGINA 185, en el **Punto** "**El envejecimiento activo**", sustituir el párrafo que hay tras el párrafo c) por el siguiente:

La cuantía de la pensión compatible con el trabajo es del 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo. Una vez finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se restablece el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

## **4. MUERTE Y SUPERVIVENCIA.**

### **4.3. PRESTACIONES Y BENEFICIARIOS.**

#### **C) PENSIÓN DE ORFANDAD.**

En la PÁGINA 191, en el Punto "Beneficiarios", añadir al final del punto 1:

Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. La cuantía de esta prestación será el 70% de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que hubiera más de una persona beneficiaria de esta prestación, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118% de la base reguladora, y nunca será inferior al mínimo equivalente a la pensión de viudedad con cargas familiares.



# BLOQUE V. GESTIÓN FINANCIERA.

## TEMA 3

**EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTO. ÓRGANOS COMPETENTES. FASES DEL PROCEDIMIENTO Y SUS DOCUMENTOS CONTABLES. COMPROMISOS DE GASTO PARA EJERCICIOS POSTERIORES. LA ORDENACIÓN DEL PAGO: CONCEPTO Y COMPETENCIA. REALIZACIÓN DEL PAGO: MODOS Y PERCEPTORES. CONTROL DEL GASTO PÚBLICO. CLASES. ESPECIAL REFERENCIA AL CONTROL DE LEGALIDAD. EL TRIBUNAL DE CUENTAS.**



### **2. ÓRGANOS COMPETENTES**

#### **2.2. ÓRGANOS COMPETENTES EN LA ORDENACIÓN DEL PAGO**

##### **2.2.1. EN EL ÁMBITO DE LA AGE**

PÁGINA 263.

Donde indica

"Actualmente conforme al Real Decreto 531/2017 de 26 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad (Actualmente denominado Ministerio de Economía y Empresa) la Dirección General del Tesoro y Política Financiera descrita en el artículo 75 de la LGP será el órgano que bajo la superior autoridad del Ministro de Economía, Industria y Competitividad (actualmente denominado Ministerio de Economía y Empresa) ostente las funciones de Ordenador general de Pagos del Estado"

Debe indicar

"Actualmente conforme al Real Decreto 1046/2018 de 24 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Economía y Empresa, la Dirección General del Tesoro y Política Financiera descrita en el artículo 75 de la LGP será el órgano que bajo la superior autoridad del Ministro de Economía y Empresa ostente las funciones de Ordenador general de Pagos del Estado".

## **3.2. DOCUMENTOS CONTABLES**

### **3.2.2. CLASES DE DOCUMENTOS.**

PÁGINA 278.

AÑADIMOS COMO ÚLTIMO APARTADO DE ESTE EPÍGRAFE:

- **Documento "Anexo adicional de facturas":**

Se utilizará para completar los documentos contables que contengan la fase "O" de reconocimiento de la obligación del Presupuesto de gastos, con los códigos del Registro Contable de Facturas (RCF) correspondientes a las facturas incluidas en el documento contable a que acompaña, cuando el número de facturas incluidas en el mismo sea superior a dos.

Se cumplimentarán tantos documentos contables "Anexo adicional de facturas" como sean necesarios para consignar el código de RCF relativo a dichas facturas.

Si el número de facturas incluidas en el documento contable que contenga la fase "O" fuera solamente uno, o dos, no se utilizará este "Anexo adicional de facturas" para consignar los códigos del RCF de las facturas incluidas, sino que dichos códigos se incorporarán en el documento "Anexo Información Adicional".

# TEMA 4

**. LAS RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. NÓMINAS: ESTRUCTURA Y NORMAS DE CONFECCIÓN. ALTAS Y BAJAS: SU JUSTIFICACIÓN. RETRIBUCIONES BÁSICAS: SUELDOS, TRIENIOS, PAGAS EXTRAORDINARIAS. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS Y OTRAS REMUNERACIONES. DEVENGO Y LIQUIDACIÓN DE DERECHOS ECONÓMICOS. EL PAGO DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL EN ACTIVO. FORMAS DE PAGO.**

## **2. NÓMINAS: ESTRUCTURA Y NORMAS DE CONFECCIÓN.**

### **2.2. ESTRUCTURA.**

#### **A) CUERPO DE NÓMINA.**

PÁGINA 317.

Apartado deducciones formalizables: Debe eliminarse el concepto "Cuota obrera del régimen general de la Seguridad Social".

PÁGINA 317.

Apartado deducciones no formalizables.

Añadir a continuación del primer párrafo:

Asimismo, desde el 29 de marzo de 2018 tiene la consideración de deducción no formalizable la cuota obrera del Régimen General de la Seguridad Social como consecuencia de la entrada en vigor de la Resolución de 27 de marzo de 2018, conjunta de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera y de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se regula el procedimiento para la realización del pago de las cotizaciones a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social. Conforme a lo establecido en la citada Resolución, la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera (en la actualidad, Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional) acuerda autorizar el pago en firme de la cuota patronal a través de las habilitaciones o pagadurías. Para ello se realizará el siguiente procedimiento:

1. En la elaboración de las correspondientes nóminas, el documento contable OK, o en su caso ADOK, que se expida no incluirá descuento por las cuotas a cargo del trabajador, de forma que el importe líquido de la nómina, librado a través de dichos documentos contables a la habilitación o pagaduría que corresponda, incluirá los importes de dichas cuotas.

2. Posteriormente, 15 días antes de la finalización del mes siguiente al que corresponda la nómina, se expedirá el correspondiente documento contable OK, o en su caso ADOK, por la parte de la cuota patronal, a favor de la habilitación o pagaduría, para su contabilización y tramitación.

3. Desde la cuenta de la habilitación o pagaduría a la que se hayan transferido los fondos en virtud de lo dispuesto en los puntos 1 y 2 anteriores, se ordenará el pago electrónico por el importe de la liquidación efectuada por la Tesorería General de la Seguridad Social en el documento electrónico de pago.

## **7. EL PAGO DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL EN ACTIVO. FORMAS DE PAGO.**

### **7.3. TRAMITACIÓN CONTABLE DE LAS NÓMINAS (IOC)**

#### **7.3.4. TRAMITACIÓN DE LAS CUOTAS SOCIALES A CARGO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (REGLA 70 IOC)**

PÁGINA 332.

CAMBIAR EL ÚLTIMO PÁRRAFO

Donde indica

“el documento OK o en su caso ADOK, que contenga la respectiva propuesta de pago se expedirá a favor del ente público que gestione las correspondientes aportaciones de cuotas sociales”.

Debe indicar

“El documento OK o, en su caso, ADOK, correspondiente a las aportaciones a los regímenes de la Seguridad Social, en aplicación del sistema de liquidación directa de cuotas por la Tesorería General de la Seguridad Social, se expedirá a favor de las correspondientes Habilitaciones o Pagadurías de Personal, a fin de que puedan efectuar el pago de dichas aportaciones, junto con las retenciones de las cuotas obreras, a favor de dicha Tesorería de acuerdo con los plazos previstos en dicho sistema.

En la tramitación del resto de cuotas sociales a cargo de la Administración General del Estado, el documento OK o, en su caso, ADOK, se expedirá a favor del ente público que gestione dichas cuotas”.