

Texto del I Convenio Colectivo de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Preámbulo

El presente Convenio se suscribe por los representantes de la Dirección de la Fundación y, por parte de los trabajadores/as, por las Secciones Sindicales Estatales de UGT y CC.OO. Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores legitimados para suscribir el presente Convenio con validez y eficacia general.

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1.- Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (en adelante, la Fundación) mediante un contrato laboral, cualesquiera que fueran sus cometidos, a excepción de los supuestos que a continuación se indican.

Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores/as comprendidos en los artículos 1.3 y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de que disponga la Fundación en el territorio del Estado Español.

Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, salvo para aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, de forma expresa, por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre el acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 4.- Normativa aplicable y supletoria.

Todas las materias que son objeto de regulación en el presente Convenio sustituyen a las disposiciones pactadas con anterioridad. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales y reglamentarias que conforman la legislación vigente.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Por ello, en el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio quedará sin efecto la totalidad del mismo debiendo ser negociado íntegramente.

Capítulo II.- Jornada, horario, permisos y excedencias.

Artículo 6.- Jornada laboral y horario.

1.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada anual efectiva de 1610 horas distribuida de la siguiente manera:

- La jornada semanal de trabajo es de 35 horas de trabajo efectivas de lunes a viernes, a razón de 7 horas diarias.
- El resto, según el cómputo de festivos, hasta alcanzar las 1610 horas anuales, se deberán realizar a lo largo del año de conformidad con la respectiva Dirección para atender las necesidades del servicio.

El calendario laboral será negociado entre la Fundación y los representantes de los trabajadores/as y será publicado de acuerdo con la legislación vigente.

2.- Con cargo a la jornada anual indicada se establecen dos días retribuidos de libre disposición que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Estos días se podrán disfrutar hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Cuando la duración del contrato sea inferior a un año o la prestación de servicios efectiva sea inferior a un año, el trabajador tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponda.

3.- Las horas que deben realizarse adicionalmente a la jornada referida en el párrafo 1º del punto 1 del presente artículo, se realizarán, en todos los supuestos, de conformidad con la Dirección correspondiente y para atender las necesidades del servicio, de acuerdo con la siguiente regulación:

- Se realizarán en períodos mínimos de 1 hora de lunes a jueves. Los viernes se podrá realizar hasta un máximo de 2 horas siempre que sea a petición del trabajador.
- Se podrán realizar hasta dos horas seguidas sin necesidad de hacer pausa para comer.
- El prorrateo de la bolsa horaria para bajas, excedencias y licencias se hará teniendo en cuenta períodos completos de ausencia que correspondan a la realización de 1 hora de la bolsa. Para ello se tendrá en cuenta el número de horas de la bolsa y de días laborables anuales que resulten del calendario laboral de cada año.

De acuerdo con lo anterior, para el año 2008, cada 8 días laborables de ausencia se reducirá la bolsa en 1 hora.

En los supuestos de reducción de jornada, ésta se calculara de manera que durante el período que dure la misma se realice la parte proporcional de la bolsa de horas.

- Salvo causa debidamente justificada, se evitará su realización en los siguientes períodos: julio, agosto, Semana Santa y período navideño (del 22 de diciembre al 6 de enero).

A la finalización de la vigencia del Convenio se revisará la efectividad de las horas adicionales a la jornada referida en el párrafo 1º del punto 1 del presente artículo, para lo que se analizará tanto la ejecución como la eficacia y la eficiencia de éstas en las distintas Direcciones durante el periodo 2008-2009.

4.- El horario será de 8:00 a 15:00 horas con 1 hora de flexibilidad en la entrada que se compensa en la salida. Para los supuestos de trabajadores/as con familiares dependientes a su cargo o situaciones especiales podrá ser autorizada una mayor flexibilidad horaria en la entrada entre las 9:00 y las 9:30 horas.

Los viernes podrá anticiparse la salida a partir de las 14:00 horas siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas y que dicho tiempo de adelanto se compense de lunes a jueves.

Los trabajadores que estén disfrutando de una reducción de jornada y fijen su horario de entrada más tarde de las 9:30 horas, tendrán una flexibilidad en la entrada de 15 minutos que se compensa en la salida.

5.- Se dispondrá de cheque comida si se utiliza el período de descanso de 1 hora para la realización de las horas adicionales a la jornada referida en el párrafo 1º del punto 1 del presente artículo. El valor de los cheques será de 7,5 €/día. Esta cuantía se actualizará cada año de acuerdo con el IPC, redondeando el incremento al múltiplo de decena de céntimo más próximo sin superar el máximo exento fiscalmente.

6.- Se dispondrá de una pausa de tiempo de descanso retribuido de 20 minutos distribuidos durante la jornada diaria de trabajo que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este descanso no podrá ser compensado económicamente ni ser acumulado para disfrute posterior. Tampoco podrá utilizarse para retrasar la incorporación al puesto de trabajo ni para anticipar la salida.

7.- El 24 y el 31 de diciembre se consideran no laborables. En caso de que estos días coincidan en sábado o domingo, se dispondrá de 2 días festivos a disfrutar desde el 15 de diciembre hasta el 15 de enero, ambos inclusive.

Artículo 7.- Horas extraordinarias.

Quedan excluidos de la regulación y compensación de horas extras contenida en el presente artículo el personal del Grupo 0 descrito en el artículo 26 del presente Convenio.

Además, al personal del Grupo I le será de aplicación la regulación que se detalla a continuación, con la salvedad de que las primeras cuarenta horas extras que realicen se compensarán a razón de hora de trabajo por hora de descanso.

1.- Horas extraordinarias realizadas en el puesto de trabajo.

1.1.- Concepto de horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que, de forma autorizada por la Dirección correspondiente, se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual efectiva de trabajo.

Las horas extraordinarias son de carácter excepcional, voluntarias y limitadas siempre a lo establecido en cuanto a su número por el Estatuto de los Trabajadores o normas que lo regulen.

Siempre que sea posible, de manera previa a la realización de horas extras y siempre que éstas puedan afectar a más de un 50% de la plantilla de una misma Dirección, se informará a la RLT del periodo de realización previsto así como de las causas que lo

motivan. No obstante lo anterior, trimestralmente se informará a la RLT sobre las horas extras realizadas en la Fundación.

Con carácter general no se podrán autorizar ni reconocer la realización de horas extraordinarias de trabajo efectivo si no se ha agotado la bolsa de horas adicional a la jornada referida en el párrafo 1º del punto 1 del art. 6.

La Dirección correspondiente en ningún caso autorizará como horas extraordinarias un sobre horario inferior a 30 minutos diarios.

No se podrán autorizar horas si el trabajador tiene pendientes de disfrutar, en la fecha de realización de las mismas, un total de 80 horas autorizadas.

En ningún caso se podrá autorizar un total de horas extraordinarias a la semana superior al exceso horario semanal realizado por el trabajador.

1.2.- Compensación.

Las horas extras autorizadas se compensarán preferiblemente por días completos de acuerdo con el siguiente baremo: 1 hora y media de descanso por cada hora extra para las horas realizadas entre las 6:00 h. y las 22 h., y en el caso de las horas nocturnas (22:00 h – 6:00 h) y las realizadas en días no laborables se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada hora extra.

Por otra parte, las horas de formación específica vinculada directamente al puesto de trabajo realizadas fuera de la jornada tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A los trabajadores/as que realicen horas extraordinarias a partir de las 22 horas se les abonará, **a gastos justificados y con el límite de 7,5€**, el importe correspondiente a la cena.

Las horas extraordinarias deberán compensarse dentro de los 5 meses siguientes a su realización. El saldo de horas pendiente de compensación en ningún caso deberá pasar de 80 horas realizadas dentro de los cinco últimos meses. No obstante, este plazo se interrumpirá cuando el trabajador estuviera de baja durante más de dos semanas en los meses cuarto y quinto del citado plazo.

2.- Horas extraordinarias realizadas con motivo de viajes y desplazamientos.

La regulación de horas extras contenida en el presente apartado no será de aplicación al personal de los Grupos 0 y I , con la salvedad que se indica más adelante en el tercer párrafo del art. 7.2.1. Tampoco será de aplicación para el personal contratado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio siempre que en su contrato quede reflejada la obligación de realizar viajes, supuesto en el que dicha función se encuentra retribuida dentro del salario total a percibir por el trabajador.

Para los puestos de trabajo de la Fundación que contengan entre sus funciones la realización de viajes se acordará en la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio si es necesario o no modificar el sistema de compensación vigente y en caso de ser necesario, cómo se modificaría.

Se excluyen del presente apartado las horas extras realizadas con motivo de viajes para la realización de cursos de formación, de viajes de delegados de personal, o debidas a la asistencia voluntaria a cursos de verano, seminarios, becas, colaboraciones, etc.

Las pernoctas y los desplazamientos no se computaran a ningún efecto como horas de trabajo efectivo, compensándose como figura en el siguiente apartado.

2.1.- Criterios generales.

El objetivo del presente apartado es regular la realización de horas extras realizadas con ocasión de los viajes y desplazamientos que se realicen por el personal de la Fundación por motivos de trabajo, así como la compensación derivada de los mismos.

Tendrán la consideración de horas de trabajo a compensar por hora y media de descanso aquellas horas de trabajo efectivo que superen la jornada de 7 horas diarias. El resto de horas (desplazamiento y horas de trabajo efectivo que no superen la jornada de 7 horas diarias pero que se realicen entre las 15:00 y las 22:00 h.) se compensarán hora por hora, a excepción de las realizadas entre las 22:00 h. y las 06:00 h. que, en todo caso, serán compensadas con dos horas de descanso por cada hora efectiva de trabajo.

Al personal del Grupo I solamente le será de aplicación la compensación de horas de trabajo efectivo, con la salvedad de que las cuarenta primeras horas extras de trabajo efectivo se compensarán a razón de 1 hora de trabajo por 1 hora de descanso.

A los efectos anteriores, deberán tenerse presente los siguientes conceptos:

- **Viaje:** se entiende por viaje el desplazamiento realizado por motivos de trabajo, siempre que conlleve que el trabajador pernocte al menos una noche fuera de su domicilio.
- **Desplazamiento:** traslado que realiza el trabajador por motivos de trabajo, con ida y vuelta en el mismo día (es decir, que no requiera que el trabajador pernocte fuera de su domicilio).
- **Hora de salida:** en los viajes con desplazamiento en avión se establecerá como hora de salida, con carácter general, una hora antes de la indicada en el billete de avión. Si el desplazamiento se realiza en tren, la hora de salida será media hora antes de la indicada en el billete correspondiente. En el caso de utilización de coche de alquiler, el cómputo comenzará desde el momento de la recogida del vehículo en la empresa de alquiler. Si el viaje o desplazamiento se realiza con vehículo propio, desde el momento de la salida del domicilio del trabajador.
- **Hora de llegada:** a estos efectos se computará desde el momento que el trabajador llegue al aeropuerto o estación de su ciudad de origen, o en el momento de la devolución del coche de alquiler.

2.2.- Compensación de horas extras.

En caso de viajes transoceánicos, el día siguiente a la llegada a su domicilio, si es laborable, será considerado de descanso para el trabajador.

Cuando los trabajadores/as tengan que desplazarse, con motivo de su asistencia a cursos de formación, a un centro de trabajo distinto del suyo, se compensará la pernocta de acuerdo con las reglas generales establecidas al efecto según se trate de pernocta de lunes a viernes o de viernes a lunes.

a. Desplazamientos

En caso de desplazamientos del trabajador por motivos de trabajo siempre con ida y vuelta en el día, no se compensará el tiempo dedicado al trabajo que esté dentro de la jornada laboral.

Las horas imputables al trabajo realizadas fuera del horario laboral se compensarán de acuerdo con lo establecido en el punto 2, apartado 2.1., párrafo segundo del presente artículo.

Se deberá respetar en todo momento el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, lo que deberá tenerse en cuenta a efectos de la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo el día siguiente a la realización del viaje o desplazamiento. Si el trabajador tiene que incorporarse a su puesto de trabajo más tarde del horario de entrada habitual para cumplir el descanso obligatorio de 12 horas, ese tiempo correrá a cargo de la Fundación.

b. Viajes con pernocta

Cuando por motivo de trabajo sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual la compensación se realizará a razón de tres horas y media por cada noche, si se ha pernoctado de lunes a viernes. Si se trata de noches de viernes al lunes, se compensará con cinco horas por cada noche.

Adicionalmente, el tiempo de trabajo efectivo se compensarán de acuerdo con lo establecido en el punto 2, apartado 2.1., párrafo segundo del presente artículo.

c. Sábados y Festivos

Cuando por motivo de trabajo y de manera justificada se produce una estancia de un día completo en sábado o festivo, se compensará día por día si la estancia no ha supuesto realización de trabajo.

La compensación en viaje en sábado o festivo será a razón de un día y medio por cada día completo de estancia *, compensándose adicionalmente cada hora de trabajo efectivo por hora y media de descanso, excepto en el caso de las horas imputadas al trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas que se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora.

Las compensaciones previstas en los apartados b) y c) son acumulativas.

**A estos efectos se considera estancia de un día completo cuando se den las siguientes circunstancias: tomar el medio de transporte para llegar al lugar indicado antes de las 12:00 horas, o regresar al lugar de residencia después de las 18:00 horas ó pernoctar la noche del sábado al domingo.*

Artículo 8.- Vacaciones.

1.- Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas o a la parte que proporcionalmente le corresponda.

2.- Dicho período vacacional no será sustituible por compensación económica salvo a la finalización del contrato si no se hubiera disfrutado.

3.- Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al año en curso.

4.- Las vacaciones se fijaran atendiendo a las necesidades del servicio, de común acuerdo entre la Fundación y el trabajador/a. Con carácter general, deberán solicitarse con un mínimo de 15 días de antelación.

5.- Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador pasa a situación de I.T. (baja de 4 o más días determinada por la Seguridad Social) y ésta fuera notificada a la Fundación en un plazo de 48 horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que dure dicha baja. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán de conformidad con la Dirección. No obstante lo anterior, la Fundación no garantiza el disfrute de las vacaciones en las nuevas fechas solicitadas por el trabajador.

6.- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la Fundación coincida en el tiempo con una incapacidad temporal durante el embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

7.- A partir del 1 de enero en el que se cumplen 12 años de prestación efectiva de servicios se añadirá un día retribuido de libre disposición que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. A estos efectos se consideran como prestación efectiva de servicios los supuestos contemplados en los apartados c), d), h), i), j), l) m) y n) del art. 45.1 del ET.

Artículo 9.- Permisos retribuidos.

1.- Los trabajadores/as, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de formalización de pareja de hecho. El permiso comienza el primer día laboral siguiente al matrimonio o a la formalización. En el caso de las parejas de hecho, no se tendrá derecho al permiso de matrimonio si se ha disfrutado previamente del correspondiente a la formalización de la pareja.

b) Tres días laborables, en caso de nacimiento o adopción de un hijo, más 1 día más por parto múltiple.

c) Cuatro días naturales en los supuestos de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave (se entiende como tal la que requiera anestesia general o dos pernoctas hospitalarias) y fallecimiento de parientes de primer grado y hermanos; y tres días naturales para los mismos supuestos de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. Cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará en un día más.

d) Tres días naturales para intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario y tres laborables, no necesariamente consecutivos, en caso de hospitalización mientras dure la misma. Todo ello para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. Cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará en un día más.

e) En el supuesto de asistencia a urgencias del cónyuge, padres o hijos del trabajador, se concederá permiso por el tiempo imprescindible de permanencia en los servicios médicos y de desplazamiento.

h) En el supuesto de visita al médico del trabajador se concederá el tiempo indispensable para la visita y desplazamiento al médico de la Seguridad Social. No obstante, la ausencia para visitas al médico del Seguro Privado se limitará a un máximo de 21 horas anuales, por el tiempo indispensable de visita y desplazamiento. Se excepcionarán los supuestos justificados que la Dirección de Recursos Humanos autorice entre los que en ningún caso se encontrarán las visitas al Fisioterapeuta y Odontólogo del Seguro Privado.

i) 14 horas anuales para acompañar al médico (cabecera o especialista) a hijos menores de 14 años, familiares dependientes o familiares que convivan con el

trabajador, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto.

k) En el supuesto de indisposición, se concederá el tiempo que sea necesario anticipar la salida, con conocimiento del responsable.

l) Permiso por enfermedad de hasta 3 días siempre que se aporte el parte de baja correspondiente o el justificante médico, expedido por el facultativo de la Seguridad Social, en el que conste la necesidad de realizar reposo.

m) Dos días laborables continuos por traslado del domicilio habitual.

n) Un día por pertenencia a los equipos de emergencia y evacuación, durante 12 meses consecutivos.

o) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Fundación pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Fundación.

p) El tiempo necesario para acudir a las citaciones oficiales en los casos de adopción o acogimiento.

q) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

r) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

s) Un día para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de titulaciones o certificaciones oficiales. Si el trabajador/a estuviera disfrutando de un Permiso Individual de Formación se autorizará únicamente el tiempo de examen así como el tiempo de desplazamiento.

2.- Gestión personal. Todas las ausencias no contempladas en los supuestos anteriores tendrán la consideración de gestión personal, debiendo recuperar el trabajador el tiempo invertido de acuerdo con su responsable. En el supuesto de que la gestión dure un día completo, deberá imputarse a horas extras, vacaciones o a días de libre disposición.

3.- Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

4.- Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, o mediante declaración jurada

y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente. En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Artículo 10.- Reducción de jornada.

1.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas los 15 primeros días y con posterioridad una hora mientras dure la hospitalización. Esta reducción de jornada será retribuida.

2.- La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de la jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, así como sobre cualquier modificación en la jornada a realizar. En casos justificados se podrá solicitar en un plazo inferior, si bien con la debida antelación para su tramitación.

Cualquier cambio en el tipo de jornada deberá coincidir con día laborable, excepto que el día solicitado no laborable para el inicio del cambio coincida con el primer día de mes.

Artículo 11.- Suspensión del contrato por maternidad.

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

2.- En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

3.- No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

4.- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

5.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

6.- Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Fundación y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

Artículo 12.- Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 16 días laborables.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 13.- Suspensión del contrato por paternidad.

El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, incluido.

La suspensión por paternidad, que corresponde en exclusiva al padre, es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Fundación y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 14.- Licencias sin sueldo.

1.- El trabajador que lleve como mínimo un año de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 7 días ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse hasta que hayan pasado dos años

desde el final de la última solicitada. La licencia sin sueldo no implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

2.- Se podrá solicitar una licencia sin sueldo por un plazo inferior a 7 días tantas veces como sea necesario, hasta alcanzar el máximo de 7 días, siempre que el trabajador no tenga pendiente de disfrutar vacaciones, días de libre disposición u horas extras. Una vez alcanzado dicho límite el trabajador no podrá solicitar una nueva licencia hasta pasados dos años.

3.- La Fundación podrá denegar la concesión de este permiso cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolo, dentro de la misma unidad, un 30% de su personal.

Artículo 15.- Excedencia voluntaria y por cuidado de familiares.

La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.- Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos 1 año de antigüedad en la Fundación tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Nivel consolidado que hubiera o se produjeran en la Fundación.

2.- Excedencia por cuidado de familiares:

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Fundación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Fundación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto

de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Nivel consolidado.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3.- Excedencia por violencia de género:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder a doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de una decisión judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Durante el tiempo de duración de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad.

4.- El periodo en que el trabajador permanezca en la situación de excedencia descrita en los puntos 2 y 3, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Fundación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La reincorporación de un trabajador tras una excedencia deberá coincidir con día laborable.

Capítulo III.- Organización del trabajo y contratación.

Artículo 16.- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Fundación, pudiendo establecer los sistemas de racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Fundación, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores/as tendrán las funciones que les reconocen el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales vigentes.

Con la organización del trabajo se pretende alcanzar un nivel adecuado de productividad optimizando el desempeño de las personas y la utilización de los recursos y eficacia de los servicios adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- 1.- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- 2.- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- 3.- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores/as.
- 4.- La profesionalización y promoción de los trabajadores/as a través de la adecuada formación.
- 5.- El análisis y valoración de los puestos de trabajo.

- 6.- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- 7.- La obtención de resultados.
- 8.- El reconocimiento de las contribuciones.

Artículo 17.- Ingresos y periodos de prueba.

1.- Las contrataciones de trabajadores/as se ajustarán a las normas legales establecidas y en particular a lo recogido en la Ley 50/2002 de Fundaciones, comprometiéndose la Fundación a la utilización de los distintos modelos previstos de acuerdo con la naturaleza y finalidad de cada uno de los contratos a suscribir.

La contratación de personal se realizará siempre por escrito, sin que esto suponga alteración alguna de lo dispuesto en el punto 3 del art. 8 del Estatuto de los trabajadores.

En la admisión del personal, la Fundación establecerá las pruebas de aptitud o titulación que estime necesarias para asegurar la capacidad profesional.

2.- Las partes se comprometen a cumplir lo previsto en la normativa legal vigente en todo lo relativo a los derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

3.- Con independencia de lo anterior, y en el ámbito de la cobertura de puestos de trabajo, la participación de los representantes de los trabajadores/as se canalizará a través de la correspondiente Comisión Paritaria competente en el citado ámbito.

4.- Se establecerá un período de prueba cuya duración será la siguiente:

- a) Personal de los Grupos 0 y I: seis meses.
- b) Personal del Grupo II: tres meses.
- c) Personal del Grupo III: un mes.

Durante el período de prueba, tanto la Fundación como el trabajador/a podrán desistir del contrato sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador/a, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

La Fundación informará a la RLT de los casos de no superación del periodo de prueba.

5.- Los trabajadores/as con contrato temporal y de duración determinada tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

6.- Los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal se producirán sólo con carácter excepcional y para cubrir actividades auxiliares específicas. Se garantiza a los trabajadores/as puestos a disposición la percepción de las mismas retribuciones en concepto de salario de Grupo, salario de Nivel y Complemento de Puesto que a los trabajadores/as de la Fundación.

Artículo 18.- Ceses.

El cese de la relación laboral del trabajador/a, tanto por parte de éste como de la Fundación, se preavisará con un mínimo de 15 días naturales, excluyendo de este

preaviso a la Fundación en los contratos de duración determinada y de interinidad siempre que sean de duración inferior al año.

Por cada día de falta de preaviso por parte de la Fundación, ésta abonará un día de salario al trabajador/a. Si fuera el trabajador/a el que no realizara el preaviso en plazo, la Fundación le descontará de su liquidación un día de salario por cada uno de retraso en el aviso de cese.

La Fundación informará a la RLT de las correspondientes causas que motivan los ceses.

Artículo 19.- Subcontratación.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación, cuando la Fundación concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a la representación legal de los trabajadores/as de los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución.
- Identificación y número de trabajadores/as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en los centros de trabajo de la Fundación.
- Medidas previstas para la coordinación de la actividad desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontrata, compartan de manera continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá poner, a disposición de la representación legal de los trabajadores/as, un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas.

Artículo 20.- Uso de recursos informáticos.

Las herramientas informáticas que la Fundación pone a disposición de sus trabajadores/as (**acceso a Internet, correo electrónico...**) **tienen como finalidad facilitar** el desarrollo cotidiano del trabajo, por lo que las mismas deben utilizarse conforme al principio de la buena fe contractual, de acuerdo con las instrucciones que la Fundación establezca al respecto.

Artículo 21.- Movilidad funcional temporal.

1.- Criterios Generales.

a) Se entiende por movilidad funcional temporal el cambio del trabajador/a, con carácter temporal, a funciones distintas de las que habitualmente presta.

Se considerará movilidad funcional temporal la producida entre Direcciones o entre unidades funcionales de una misma Dirección siempre que las funciones y tareas asignadas a estas últimas se encuentren en ámbitos de actividad claramente diferenciados.

La Dirección de la Fundación podrá determinar la movilidad funcional temporal entre puestos de trabajo del mismo o distinto Nivel Profesional al que pertenezca el trabajador/a, respetando en todo caso el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional temporal atiende a criterios de voluntariedad por parte de los trabajadores, aunque por causas organizativas o técnicas, en caso de no cubrirse, podrá ser forzosa, facilitándose, en este caso, en la medida de lo posible la rotación de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se podrá producir también a petición del interesado por motivos de salud laboral, previa justificación médica y estudio del supuesto en el Comité de Seguridad y Salud.

La movilidad funcional precisará, si fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y de adaptación.

No se realizará movilidad funcional temporal forzosa entre ámbitos funcionales distintos (Sistemas, Oficios, Administrativo).

b) La movilidad funcional temporal tiene por objeto la consecución de los siguientes objetivos:

- Permitir cubrir los requerimientos del servicio aprovechando el potencial de los recursos humanos disponibles, siempre que lo exijan las necesidades organizativas de la Fundación.
- Posibilitar la ocupación en periodos de inactividad de los trabajadores/as dentro de su jornada laboral.
- Suplir, cuando sea necesario, las ausencias de carácter temporal de los trabajadores/as por motivos tales como bajas y sustituciones de corta duración, maternidad, etc.
- Facilitar conocimientos de otras actividades de la Fundación.
- Promover la polivalencia y desarrollo profesional.

c) La movilidad funcional temporal tendrá una duración máxima de 6 meses, en un año, ampliable, a criterio de la Dirección de la Fundación y de acuerdo con el trabajador/a, a 8 en un periodo de 2 años. No obstante, para supuestos debidamente justificados, por acuerdo de la Comisión Paritaria de Puestos, en su ámbito de Selección y Cobertura, el periodo de movilidad podrá ampliarse el tiempo necesario. En todo caso, la movilidad conlleva la reserva del puesto de origen del trabajador.

d) La movilidad funcional temporal, cuando sea voluntaria y siempre que el número de interesados que se ajusten al perfil requerido para el puesto sea superior al de plazas, se gestionará a través del correspondiente proceso interno de selección, disponiendo de un plazo de 7 días hábiles para la fase de reclutamiento, salvo circunstancias excepcionales que justifiquen otro distinto. No obstante, la movilidad puede quedar limitada, por criterios organizativos o técnicos, a trabajadores/as que procedan de determinadas Direcciones.

La movilidad funcional deberá ser comunicada al trabajador/a, con carácter general como mínimo con 10 días naturales de antelación por escrito, reflejando el tiempo aproximado de permanencia en su nuevo puesto, una descripción de las funciones a realizar, la dependencia jerárquica y retribuciones económicas relacionadas con el puesto. La Dirección también deberá comunicar previamente a los representantes de los trabajadores/as las circunstancias que motivan la movilidad y el número de los trabajadores/as que están afectados por la misma.

Las comunicaciones anteriores se realizarán, salvo que se trate de colaboraciones de menos de un mes de duración, dentro del mismo Nivel Profesional y en la misma Dirección, siempre que se respete lo establecido anteriormente.

e) La participación de los representantes de los trabajadores/as en la movilidad funcional temporal se articulará a través de la Comisión Paritaria de Puestos en su ámbito de Selección y Cobertura.

f) En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Movilidad Temporal para la realización de funciones correspondientes al mismo Nivel Profesional.

Anualmente, en el ámbito de la Comisión Paritaria de Puestos en su ámbito de Selección y Cobertura se determinará el sistema de compensación para la movilidad funcional temporal dentro del mismo nivel profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el periodo que dure la movilidad temporal el trabajador/a tendrá derecho a la correspondiente diferencia retributiva, cuando ésta sea mayor, entre el Complemento del Puesto correspondiente a sus funciones habituales y el que corresponda a las nuevas funciones asumidas. En el supuesto de que el complemento de puesto de destino sea inferior, se mantendrá la cuantía del complemento del puesto de origen.

3.- Movilidad Temporal para la realización de funciones correspondientes a un Nivel Profesional diferente.

3.1.- Funciones correspondientes a un Nivel Profesional superior.

La Fundación, cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a un Nivel Profesional superior en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a la correspondiente diferencia retributiva.

El mero desempeño de funciones correspondientes a un Nivel superior nunca consolidará el salario ni la pertenencia al Nivel en cuestión. A los efectos previstos en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el único procedimiento válido para consolidar un Nivel superior o modificarlo será el sistema de progresión y promoción profesionales establecido en el presente Convenio.

3.2.- Funciones correspondientes a un Nivel Profesional inferior.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles, la Fundación precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a un Nivel inferior al asignado, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible para su atención, y hasta un máximo de 15 días en un período de 12 meses, manteniéndose la retribución y demás derechos de su nivel, circunstancia que será comunicada a los representantes legales de los trabajadores/as.

4.- Comisión de Servicio.

La Comisión de Servicio tendrá como finalidad cubrir temporalmente, sin mediar proceso de selección interno, un puesto con derecho a reserva por el tiempo que dure la ausencia de su ocupante, y por tanto no vinculado a una carga de trabajo extra.

La Comisión de Servicio conlleva la reserva del puesto de origen del trabajador.

Si la designación se produjese a un puesto que implique una retribución superior, el trabajador/a tendrá derecho a la correspondiente diferencia retributiva durante la duración de la Comisión.

Esta figura se utilizará previa información en la Comisión Paritaria de Puestos en su ámbito de Selección y Cobertura.

Artículo 22.- Movilidad geográfica.

- 1.-** Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.
- 2.-** El traslado voluntario se solicitará por escrito al que se dará contestación en el plazo de 15 días.
- 3.-** En los traslados forzosos, la Fundación argumentará las razones que los motivan a la RLT y se hará cargo de los gastos que origine el traslado de domicilio (mudanza y desplazamiento inicial). En caso de que el trabajador/a no acepte el traslado podrá rescindir el contrato de trabajo, con la indemnización prevista de 20 días por año trabajado.

Artículo 23.- Formación.

- 1.-** Por Formación se entiende todas aquellas acciones formativas, de organización interna o externa, con asistencia de personal de plantilla cuyo contenido supone la actualización necesaria para el desempeño del puesto de trabajo en la Fundación o el desarrollo profesional y personal del trabajador/a.
- 2.-** La formación del personal se considera como objetivo estratégico y de la máxima importancia para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional y personal.

Por ello, la formación interna en la Fundación respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- a) El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- c) La adaptación de los nuevos trabajadores/as a la Fundación.
- d) Un mejor desarrollo profesional y personal, creando expectativas de promoción y ascensos.

3.- Plan de Formación.

De acuerdo con lo anterior, y puesto que la formación no se concibe como una acción aislada, la Fundación establecerá un Plan Formación para toda la plantilla, cuyo diseño se realizará en base a las necesidades que surjan del plan estratégico de la Fundación y a las necesidades formativas de sus trabajadores/as.

Se implementará la organización de programas de recualificación, adaptación profesional y promoción para los empleados de la Fundación en los Planes Anuales de Formación. Asimismo se diseñarán itinerarios formativos para los distintos colectivos profesionales.

El Plan de Formación, que recoge la oferta formativa que gestiona la Fundación para sus trabajadores/as, será expuesto en la Intranet de la Fundación.

La formación relativa al puesto de trabajo se realizará preferentemente dentro del horario laboral. Todos los cursos que se realicen para el desarrollo personal de los trabajadores/as, no vinculados al puesto de trabajo, se harán fuera del horario laboral, para lo cual la Fundación se compromete a facilitar los medios necesarios.

Preferentemente, la formación se realizará en los centros de trabajo y, de existir personal apropiado, con formadores propios, quienes tendrán derecho al

reconocimiento de dicha actividad a efectos de progresión y promoción profesionales, mediante la expedición de un certificado en el que se hará constar el número de horas y las materias impartidas. El personal perteneciente a los Niveles Profesionales 6, 7 y 8 prestará apoyo pleno al Plan de Formación.

Los trabajadores/as realizarán hasta 40 horas anuales de media de formación financiadas por la Fundación salvo que por criterios técnicos de la Unidad o Dirección fuese necesario ampliar dicho límite. Dicha formación se realizará preferentemente en horario laboral. Dentro de las mencionadas 40 horas se garantizará la participación de los trabajadores/as que así lo deseen en un curso de formación no específica de 16 horas de duración mínima. Los cursos relacionados con la prevención de riesgos laborales no se incluirán en los límites anteriormente mencionados.

En el caso de formación específica vinculada directamente al puesto de trabajo, el tiempo invertido en días de descanso o fuera de la jornada laboral, tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo, sin perjuicio del obligado respecto a la legislación vigente en materia de descanso.

La Comisión Paritaria de Puestos, en su ámbito de Formación, tendrá por objeto la planificación, elaboración, informe, desarrollo, supervisión y evaluación de los Planes de Formación.

4.- El trabajador/a tendrá derecho:

- a) A un día para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de titulaciones o certificaciones oficiales. Si el trabajador/a estuviera disfrutando de un Permiso Individual de Formación se autorizará únicamente el tiempo de examen así como el tiempo de desplazamiento.
- b) A una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Fundación, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- c) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la concesión del correspondiente Permiso Individual de Formación, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, en los términos contemplados legalmente., con el límite de un 10% de la plantilla de cada unidad funcional.

La Fundación podrá valorar el mantenimiento de estos beneficios en función del aprovechamiento que el trabajador haga de los mismos.

Capítulo IV.- Clasificación profesional.

Artículo 24.- Clasificación profesional. Criterios generales.

El Sistema de Clasificación Profesional se basa en 4 Grupos y 8 Niveles Profesionales. Sustituye al sistema de Categorías Profesionales vigente hasta el momento y va a permitir mayor flexibilidad para la organización del trabajo y el reconocimiento profesional de los trabajadores/as en función del contenido de los puestos de trabajo existentes en la Fundación Tripartita.

Este Sistema de Clasificación Profesional también va a permitir:

- Adscribir los puestos en la estructura organizativa en base a factores generales de encuadramiento (conocimiento, experiencia, responsabilidad..), que van más allá del reconocimiento de la titulación y conforman el conjunto de elementos que definen un ejercicio profesional determinado.
- Mayor claridad en los criterios de selección y adscripción a la estructura para evitar las situaciones de desajuste que se vienen arrastrando entre clasificación, titulación y funciones.
- Inclusión de itinerarios que pueden generar desarrollo profesional, así como progresiones entre algunos de los Niveles establecidos.
- Correspondencia del sistema de clasificación con la estructura salarial, a través de los siguientes componentes: salario de calificación (salario de Grupo y salario de Nivel) y complementos específicos vinculados al puesto y al trabajador/a (Complemento de Puesto, Complemento Personal, antigüedad y Complemento de Especial Dedicación).
- Contemplar la posibilidad de establecer un complemento variable vinculado a la creación de un sistema de evaluación del desempeño.
- En un futuro, dirigirse hacia un modelo de gestión por competencias, como instrumento integral de formación, promoción y desarrollo de los trabajadores/as.

Artículo 25.- Factores de encuadramiento y adscripción a la estructura.

La Clasificación Profesional se realizará en Grupos y Niveles Profesionales por aplicación de los factores que a continuación se explican, relacionados con las tareas y funciones básicas más representativas que desempeñan los componentes de la plantilla.

Los factores de encuadramiento son los siguientes:

Conocimiento: Considera el conjunto de conocimientos básicos requeridos (Titulación Académica oficial), que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Experiencia: Determina el periodo de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa: Tiene en cuenta el mayor o menor número de directrices, procedimientos, pautas o normas que debe seguir el trabajador/a para la ejecución de las funciones o tareas del puesto.

Autonomía: Se refiere al grado de dependencia jerárquica y de supervisión ejercido sobre el desempeño de las tareas y funciones del puesto y, más concretamente, a la capacidad para la toma de decisiones.

Responsabilidad: Considera el grado de influencia de las decisiones que se puedan tomar sobre los resultados, y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos y técnicos, así como la asunción de riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

Mando: Afecta a la capacidad de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros asignadas por la Dirección de la Fundación o por delegación de ésta, así como la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Pone de manifiesto la mayor o menor dificultad que entraña desarrollar las tareas y funciones en términos de intensidad, esfuerzo y creatividad necesarias para encontrar soluciones a los problemas que se presenten en el puesto. Es un factor que está en función de la complejidad y del grado de definición de los problemas y de la interrelación de los seis factores anteriores.

Artículo 26.- Grupos profesionales.

Un Grupo Profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general requeridas para el ejercicio de una determinada prestación laboral, pudiendo incluir distintas funciones o especialidades profesionales. Así pues, la pertenencia a un Grupo capacita para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo. Igualmente, la pertenencia a un Grupo tiene repercusión directa sobre la retribución que se percibe, como resultado de su encuadramiento en el sistema de Clasificación Profesional, junto con el Nivel Profesional y el propio puesto de trabajo.

Se contemplan cuatro Grupos Profesionales en función de la cualificación/aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación definido a partir de los factores de encuadramiento anteriores:

Grupo 0:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que tienen responsabilidad directa en la definición de la estrategia, políticas generales y objetivos de la Fundación, una o varias áreas funcionales. Toman decisiones y/o participan en su elaboración, a la vez que se enfrentan a problemas muy complejos cuya resolución requiere una gran capacidad interpretativa. Desempeñan sus funciones con el mayor grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando, donde la supervisión sobre sus decisiones pueden recibirla de puestos de gerencia.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación universitaria Superior.

Se establece un Nivel Profesional dentro de este Grupo.

Grupo I:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que tienen responsabilidad directa en la gestión de una o varias funciones de la Fundación. Toman decisiones y/o participan en la definición de objetivos concretos, a la vez que se enfrentan a problemas cuya resolución está sujeta a procedimientos y normas establecidas. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y mando, donde la supervisión sobre sus resultados pueden recibirla de puestos de dirección.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación universitaria Superior.

Se establece un Nivel Profesional dentro de este Grupo.

Grupo II:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos que por su especialización tienen responsabilidad directa en la organización de una o varias unidades funcionales de la Fundación, procesos o proyectos, realizando tareas técnicas de alta complejidad y cualificación, y participando en la definición de objetivos concretos y propuestas; o aquellos que realizan la ejecución de tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, asociadas a procesos o proyectos con un alto contenido intelectual o de interacción humana, participando en la elaboración de propuestas. Desempeñan sus funciones con un grado variable de autonomía, iniciativa, responsabilidad, pudiendo darse un nivel medio de mando, donde la supervisión sobre sus resultados o el seguimiento de actividades, pueden recibirlo de puestos de dirección, jefatura o coordinación, según el caso.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de una Titulación universitaria Media (Diplomatura), excepto para aquellos puestos en los que la Titulación universitaria Superior (Licenciatura) habilite para el desempeño de la función.

Se establecen dos Niveles Profesionales dentro de este Grupo, dependiendo del desempeño de las tareas a realizar.

Grupo III:

En este Grupo Profesional se adscriben los puestos con un menor grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, que desarrollan tareas especializadas de soporte y apoyo a una Dirección, para conseguir los objetivos de una unidad, o dentro de procesos / proyectos; aquellas que se desarrollan bajo mayor supervisión con instrucciones precisas y concretas relativas a procedimientos operativos; e igualmente, las relativas a oficios industriales o manuales para dar apoyo a toda la organización. La supervisión de las tareas pueden recibirla de puestos de dirección, jefatura, coordinación, técnicos o administrativos, según el caso.

Para el acceso a este Grupo se exigirá como mínimo estar en posesión de la titulación de Graduado Escolar, ESO, Formación Profesional de Grado Medio (FPI).

Se establecen cuatro Niveles Profesionales, dependiendo del desempeño de las tareas a realizar.

En el Anexo I que acompaña al presente Convenio se incluye un cuadro resumen con el sistema de Clasificación Profesional.

En el supuesto de los Grupos II y III no se podrá realizar una asignación a un Grupo inferior al asignado inicialmente, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 39.2 del E.T. y en el presente convenio. Sí se podrá realizar dicha asignación al Grupo inmediatamente inferior para los Grupos 0 y I. En este caso, puesto que la cuantía correspondiente al salario de Grupo se considera consolidada, el cambio de un trabajador de los Grupos 0 y I al Grupo inferior supondrá que la diferencia de cuantía entre el salario del nuevo Grupo y el que venía percibiendo se aplicará al complemento personal.

Artículo 27.- Niveles profesionales.

Se entiende por Nivel Profesional la unidad de clasificación que da cuenta de la posición relativa de un puesto de trabajo en la estructura organizativa. Como en el caso de los Grupos Profesionales, la pertenencia a un Nivel tiene una relación directa

con la retribución que percibe el trabajador, por el desempeño de los puestos vinculados a éste.

El Nivel asignado a cada trabajador está consolidado, a excepción del correspondiente a los trabajadores que pertenecen al primer Nivel de los Grupos 0, I y II que no es consolidable al igual que no lo es la retribución correspondiente, siendo posible únicamente la asignación al Nivel inmediatamente inferior. Por tanto, en dichos casos el salario de calificación percibido por cada empleado en relación con su Nivel Profesional no se consolidará y podrá variar de conformidad con el Nivel Profesional ostentado en cada momento.

El salario de nivel correspondiente al Nivel 4 (Grupo III) está consolidado. No obstante, el personal perteneciente a este nivel podrá desempeñar funciones del nivel inmediatamente inferior. En este supuesto, la diferencia retributiva con respecto al nivel correspondiente a las nuevas funciones pasará a formar parte del complemento personal.

Se definen en total 8 Niveles Profesionales: uno en el Grupo 0, uno en el Grupo I, dos en el Grupo II y cuatro en el Grupo III.

A continuación se describe el contenido organizativo de cada uno de los Niveles Profesionales del Sistema de Clasificación Profesional.

- **Grupo 0:**

Nivel 8: desempeñan tareas de la más alta complejidad con el mayor grado de mando, autonomía, iniciativa, y responsabilidad. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Director.

Para el acceso a este Grupo Profesional se establece una titulación mínima universitaria Superior (Licenciatura).

- **Grupo I:**

Nivel 7: desempeñan tareas con un grado alto de complejidad, mando, autonomía, iniciativa y responsabilidad. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Jefe de Unidad.

Para el acceso a este Grupo Profesional se establece una titulación mínima universitaria Superior (Licenciatura).

De manera específica, el personal del ámbito de Sistemas podrá compensar el nivel de titulación exigido en este Nivel del Grupo por experiencia.

- **Grupo II:**

Nivel 6: desempeñan tareas con un grado alto de complejidad, autonomía, iniciativa y especialización, también un alto grado de responsabilidad sobre las funciones de organización delegadas y un grado medio de mando. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Responsable de Unidad / Técnico Experto.

Nivel 5: desempeñan tareas con un grado medio de complejidad, autonomía, iniciativa y responsabilidad, pudiendo suponer un grado medio de mando. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Técnico.

Los puestos técnicos incluidos en el Nivel 5 se definen por su pertenencia a las diferentes Direcciones de la Fundación y por el tipo de tareas que desempeñan; por ejemplo, funciones en el Área de Gestión; Área de Desarrollo; Dirección de

Sistemas; Direcciones de apoyo a la Organización (RR.HH., Gestión Económica, Asesoría Jurídica).

Para el acceso a este Grupo Profesional se establece una titulación mínima universitaria Media (Diplomatura), excepto para aquellos puestos en los que la Titulación universitaria Superior (Licenciatura) habilite para el desempeño de la función.

De manera específica, el personal del ámbito de Sistemas podrá compensar el nivel de titulación exigido en cada Nivel de este Grupo por experiencia.

- **Grupo III:**

Nivel 4: desempeñan tareas especializadas de soporte y apoyo con un grado medio de iniciativa y responsabilidad y con un bajo grado de autonomía y complejidad. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Administrativo Experto.

Nivel 3: desempeñan tareas con un grado medio responsabilidad y con un bajo grado de iniciativa, autonomía y complejidad. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Administrativo.

Nivel 2: desempeñan tareas con un bajo grado de iniciativa, responsabilidad, complejidad y autonomía. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Auxiliar.

Nivel 1: desempeñan tareas con el mínimo grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y complejidad. En este Nivel se incluyen los puestos que por analogía son equiparables a los de: Mozo.

Para el acceso a este Grupo Profesional se establece una titulación mínima de Graduado Escolar, ESO, o Formación Profesional de Grado Medio (FPI).

De manera específica, el personal del ámbito de Sistemas y Oficios podrá compensar el nivel de titulación exigido en cada Nivel de este Grupo por experiencia.

Capítulo V.- Sistema retributivo.

Artículo 28.- Principios generales.

Con carácter general, la retribución inicial del personal que se incorpore a la Fundación será en función de la experiencia y conocimientos que aporte al puesto al que se incorpora, cómo máximo, un 15% inferior durante el primer año a la retribución del personal de estructura.

Se garantiza un incremento salarial anual en el porcentaje o porcentajes que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento máximo de la masa salarial del ejercicio anterior. Este incremento se aplicará en el mes de enero respecto al menos los siguientes conceptos: Salario de Calificación (Salario de Grupo y Salario de Nivel), Complemento de Puesto, Complemento de Antigüedad. En ningún caso será objeto de incremento salarial anual el Complemento Personal.

El incremento salarial mínimo garantizado se aplicará en el mes de enero de cada año.

Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a las nuevas tablas salariales que surjan con motivo del acuerdo que se alcance, se tendrán que abonar en los tres meses siguientes de la firma del presente Convenio. La tabla salarial

recogida en el Anexo II del presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2008.

Los efectos económicos resultantes de la aplicación del incremento salarial anual, serán de aplicación al personal que hubiese cesado durante dicho año como consecuencia de jubilación, excedencia, licencia, cese, despido o expiración del tiempo de contrato.

Artículo 29.- Conceptos salariales de aplicación.

1.- Componentes del Sistema Retributivo

El sistema retributivo comprende tres aspectos fundamentales cuyos componentes dan lugar a la retribución total:

1. **El salario de calificación:** su cuantía está en función de la pertenencia a un Grupo Profesional y a un Nivel Profesional concretos. La cuantía relativa al Grupo Profesional se entiende consolidada.
2. **Las retribuciones complementarias:** comprenden los complementos específicos de la retribución vinculados directamente al puesto de trabajo que se desempeña o a las condiciones específicas de la persona:
 - 2.1. **Complemento de Puesto:** su cuantía se obtiene del proceso de Valoración de Puestos y se percibe mientras se ejercen las funciones del mismo.
 - 2.2. **Complemento Personal:** este complemento da cuenta de las circunstancias personales de cada trabajador/a desde su ingreso en la Fundación. Resulta de la diferencia de la retribución total consolidada que cada trabajador/a percibe a la firma del presente Convenio, respecto de las retribuciones que le corresponden en función del Grupo Profesional, Nivel y Puesto al que está adscrito, todo ello sin incluir la antigüedad.
 - 2.3. **Complemento de Especial Dedicación:** tiene la finalidad de compensar retributivamente la libre aceptación por parte del trabajador/a para cumplir, cuando la organización de la actividad lo requiera, una jornada superior a la normal. Concretamente la especial dedicación no responde a una actividad extraordinaria, sino a una característica especial del puesto de trabajo.

Este complemento queda limitado a los puestos de Sistemas y, de manera excepcional, a algunos puestos vinculados con la Gerencia y la atención a los usuarios.
 - 2.4. **Antigüedad:** es la cuantía que se abona al trabajador/a por el tiempo de prestación de servicios en la Fundación, por lo que la misma varía según cada trabajador/a en función de su fecha de ingreso. A estos efectos se considera como tiempo de servicio los supuestos de suspensión contemplados en el art. 45.1 del ET.

Se genera por cuatrienios, y supone un 3 % del Salario de Grupo.
3. **El Salario Variable:** Se aplicará a la totalidad de la plantilla estando sujeto a la evaluación del desempeño.

2.- Aplicación del Sistema Retributivo.

1. **Complemento Personal:** determinado el Grupo Profesional y el Nivel de adscripción de cada persona, si de la distribución de las cuantías correspondientes al Grupo, Nivel y Complemento de Puesto respecto de la retribución consolidada del trabajador/a resulta una cuantía en exceso ésta pasará a formar parte del Complemento Personal. También podrá incrementarse, en el caso de la asignación definitiva de un trabajador a un Grupo que tenga asignado un salario de Grupo inferior al que venía percibiendo, por la diferencia entre éste y el nuevo salario de Grupo, o, para el Nivel 4, en el caso de la asignación definitiva de funciones del Nivel inmediatamente inferior.

Se utilizará para cubrir los aumentos salariales producidos por la asignación a un Grupo Profesional o Nivel superior o por la asignación de un determinado Complemento de Puesto.

En todo caso, el importe que provenga del Complemento Personal mantendrá su naturaleza de consolidado.

El Complemento Personal no podrá utilizarse para conformar complementos o retribuciones variables, ni para absorber o compensar los incrementos salariales anuales del salario de calificación.

2. **Salario de calificación:** del salario de calificación se considera consolidado exclusivamente la cuantía relativa al salario de Grupo. No obstante, habrá de tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- En el caso de los Grupos II, y III no se podrá realizar una asignación a un Grupo inferior al asignado inicialmente, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 39.2 del E.T. y en el presente Convenio. En el caso de los Grupos 0 y I, la diferencia entre el nuevo salario de Grupo y el anterior, pasará a formar parte del complemento personal. Por ello, la cuantía correspondiente al salario de Grupo no podrá reducirse en ningún caso.
- Sí se podrá realizar una asignación al Nivel inmediatamente inferior dentro del mismo Grupo, en el caso del primer Nivel de cada Grupo.

En este caso, la diferencia entre la cuantía correspondiente al Nivel inicial y al nuevo Nivel se perderá, salvo que esté consolidada. En el supuesto del Nivel 4 del Grupo III, dicha cuantía pasará al complemento personal.

3. **Complemento de Puesto:** la cuantía correspondiente al Complemento de Puesto no se consolidará en ningún caso. En función del puesto en el que se desarrolle la actividad se percibirá una cuantía u otra. Por ello, las nuevas cuantías generadas como consecuencia del establecimiento de este complemento se perderán en caso de asignación de un complemento de puesto inferior o pérdida del mismo.

No obstante, si la totalidad o parte de la cuantía del complemento proviniese del Complemento Personal, al perder o reducirse el mencionado Complemento de Puesto, dicha cuantía se reestablecerá en el Complemento Personal.

Artículo 30.- Pago de los salarios.

Como norma general, el pago del salario se realizará en el antepenúltimo día laborable de cada mes.

El salario se abonará en 12 pagas ordinarias, más dos extraordinarias, abonándose éstas en los días 20 de los meses de junio y diciembre de cada año, y devengándose en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a su pago. La fracción de mes se computará como mes completo excepto para los supuestos de excedencias y licencias sin sueldo.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán todos los conceptos devengados por el trabajador/a debidamente especificados.

Capítulo VI.- Promoción profesional y cobertura de vacantes.

Artículo 31.- Progresión y promoción profesional.

1. Los trabajadores/as de la Fundación tendrán derecho a la progresión y promoción profesional.

2. La progresión y promoción profesionales son el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de desarrollo conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad y experiencia.

A tal objeto la Fundación promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus trabajadores/as.

3. Los procedimientos que se habiliten en desarrollo de este Convenio regularán la progresión y desarrollo profesional.

4. La progresión y promoción profesional estarán supeditadas a la existencia de vacante. En caso de producirse una vacante y/o puesto de nueva creación en cualquier Dirección, tendrán prioridad para cubrir la misma los trabajadores/as de la Fundación. En el supuesto de que la plaza quede desierta por no adecuación de los candidatos al perfil se valorará, y si procede acordará, en el seno de la Comisión Paritaria correspondiente, la posibilidad, para el candidato que más se ajuste al perfil, de suplir con formación adicional los requisitos del puesto a los que no se ajusta.

5. La Fundación establecerá sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus trabajadores/as.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los trabajadores/as de la Fundación.

Previa su implantación, la Comisión Paritaria de Puestos en su ámbito correspondiente propondrá el sistema que mejor permita evaluar el desempeño en la Fundación, así como los efectos de la evaluación en la progresión y promoción profesionales, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias a que haya lugar, previstas en el artículo 29 del presente Convenio.

6. Para alcanzar un Nivel de progresión y promoción superior se precisan los siguientes requisitos generales:

- a) Existencia de vacante.

- b) Experiencia obtenida, según el tiempo que en cada caso se señale, en el desempeño de las funciones establecidas en el perfil de exigencias del puesto.
- c) Titulación académica, en los casos que se trate de un requisito imprescindible. A estos efectos, se entenderá que la pertenencia a un Grupo Profesional dota al trabajador/a de la correspondiente Titulación **académica, sobre la base de la asimilación "experiencia-titulación" que de los trabajadores/as se realice a la firma del Convenio.**
- d) Si se han producido períodos de movilidad funcional, que puedan dar cuenta de una experiencia adecuada para el perfil de exigencias del puesto, habrán de acreditarse las funciones desempeñadas y contar con una evaluación positiva respecto de las actividades realizadas.
- e) Superar un proceso de selección interno para todos los Niveles, según se describa en el procedimiento; excepto para los puestos que en el presente Convenio tienen la consideración de puestos de libre designación.

7. Se consideran dos tipos de promoción: por selección y por libre designación:

7.1. Selección:

Para el acceso a los distintos Grupos Profesionales será imprescindible estar en posesión de la titulación académica exigida, excepto para el acceso a los Grupos I al III de los puestos encuadrados en el ámbito funcional de Sistemas y Oficios, en cuyo caso la titulación mínima exigida podrá ser compensada por experiencia equivalente.

7.2. Libre designación:

Será de libre designación la cobertura de los siguientes puestos:

- a) Todos los puestos encuadrados en los Grupos 0 y I.
- b) Los puestos correspondientes a las Asistencias Técnicas a las Organizaciones.
- c) El puesto correspondiente a Secretaria de Gerencia.

En todo caso, el candidato deberá cumplir el perfil del puesto al cual opta.

Artículo 32.- Comisión Paritaria de Puestos

Se creará una Comisión Paritaria con atribuciones en las siguientes materias relacionadas con los puestos de trabajo:

- a) Análisis y Valoración.
- b) Selección y Cobertura.
- c) Formación.

La mencionada Comisión tendrá funciones de informe, de propuesta y mediadoras, con el fin de alcanzar acuerdos en estas materias. En el caso de que en el seno de dicha Comisión Paritaria no se pudiera alcanzar un acuerdo, se trasladará a la Dirección Gerencia. La capacidad ejecutiva de los acuerdos alcanzados la tendrá esta última.

Sus principales funciones en los ámbitos mencionados anteriormente serán:

a) En el ámbito del **Análisis y Valoración de puestos** su misión principal será la de conocer, verificar y validar la realización de los procesos de análisis y valoración de puestos, así como intervenir y validar los procesos de definición de los perfiles profesionales, adscripción al sistema de clasificación profesional y mapa de puestos de la Fundación.

Por otro lado, analizará, valorará y contestará las consultas y reclamaciones sobre los puestos que se produzcan como consecuencia del incremento o cambio de funciones, así como por los puestos de nueva creación, acordando o proponiendo, en su caso, las actuaciones que considere procedentes. Así mismo tendrá que ser informada de los conflictos que se produzcan como consecuencia de la movilidad funcional o geográfica que conlleve cambio de funciones, idoneidad persona-puesto, etc., para su posterior valoración y contestación.

b) En el ámbito de la **Selección y la Cobertura de vacantes**, la Comisión participará e informará en la definición de las demandas de los diferentes puestos, internos o externos (definición de perfiles, requisitos del puesto, etc.), y acordará la idoneidad de las vías de incorporación del personal a las diferentes unidades de la Fundación (movilidad funcional, proceso de selección interno o externo, etc.).

Una vez finalizados los procesos de selección correspondientes se informará de los resultados de los mismos a la Comisión Paritaria. Por otro lado, analizará, valorará y contestará las consultas y reclamaciones que en este ámbito se produzcan, acordando o proponiendo, en su caso, las actuaciones que considere procedentes.

c) En el ámbito de la **Formación** participará en el estudio de detección de necesidades, en la definición de las acciones e itinerarios formativos a incluir en el Plan de Formación anual, asegurando el cumplimiento de los criterios marcados en dicho plan de formación.

El seguimiento y evaluación del Plan de Formación se llevará a cabo a través de la citada Comisión. Las incidencias que se produjeran con motivo de la formación serán analizadas y valoradas en el seno de esta Comisión para que se tomen las decisiones oportunas.

Fijará los criterios para financiar la formación solicitada por los trabajadores, no incluida en el Plan anual y que se realice fuera del horario laboral.

La composición de la Comisión de Puestos tendrá carácter paritario y desarrollará la regulación de sus funciones y normas de funcionamiento internas, así como su calendario de reuniones, en el correspondiente reglamento de funcionamiento interno, que se desarrollará en un plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio.

La Comisión, en cada una de sus materias, estará formada por un máximo de cuatro miembros (y dos suplentes), representantes de los trabajadores/as (a partes iguales entre los miembros de las centrales sindicales de CC.OO. y UGT) y otro máximo de cuatro representantes de la Dirección de la Fundación (y dos suplentes). Serán Presidente y Secretario un vocal de la Comisión, que serán nombrados anualmente, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores/as y la siguiente entre los representantes de la Fundación, y ambos de manera alternativa.

Artículo 33.- Mejoras sociales.

Como mejoras sociales los trabajadores/as disfrutará de las que actualmente tienen reconocidas. No obstante, anualmente se negociará entre los Representantes

Sindicales y los de la Dirección de la Fundación el correspondiente plan anual de mejoras sociales.

Para el año 2008, el plan anual se acordará en el mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Capítulo VII.- Salud laboral y medio ambiente.

Artículo 34.- Normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirla en dicho ámbito.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, y en sus normas reglamentarias tienen en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo, por tanto, de plena aplicación, con independencia de las mejoras desarrolladas en el presente Convenio.

Artículo 35.- Política de prevención de riesgos laborales y sistema general de gestión.

1.- Política de prevención.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, asume los criterios y compromisos establecidos en su declaración de Política de Prevención de Riesgos Laborales, sobre la base de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo de la misma. Estos criterios y compromisos, constituyen para la Fundación los valores esenciales sobre los que desarrollar una cultura preventiva en la que se garantice el derecho de los trabajadores/as a la protección eficaz frente a los riesgos laborales, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

2.- Sistema general de gestión.

La Fundación tiene como objetivo fundamental y prioritario mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de sus trabajadoras/es, prevenir los accidentes laborales y potenciar una cultura preventiva.

Artículo 36.- Integración y plan de prevención.

1.- Integración de la prevención.

La Fundación realizará la integración efectiva de la prevención en su sistema General de Gestión observando lo dispuesto en el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención, abarcando todos los niveles jerárquicos de la empresa

2.- Plan de prevención de riesgos laborales.

La organización de la actividad preventiva y todas las actuaciones previstas para la integración de la prevención en el Sistema General de Gestión de la Fundación, se recogerá en el preceptivo Plan de Prevención de Riesgos laborales establecido en la normativa referenciada en el punto anterior.

Siguiendo lo establecido en el Real Decreto 604/2006, el Plan de Prevención deberá ser aprobado por la Dirección de la Fundación, previa consulta a los representantes de

los trabajadores/as. Además, será asumido por todos los Niveles jerárquicos y conocido por todos los trabajadores/as.

El Plan de Prevención, incluirá todo lo referente a la gestión de la prevención en la Fundación, y estará a disposición de la autoridad laboral, autoridades sanitarias y representantes de los trabajadores/as.

Artículo 37.- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1.- Principios de la acción preventiva.

La Fundación, en cumplimiento de su deber de protección eficaz de sus trabajadores/as frente a los riesgos laborales, realizará la actividad preventiva de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales sobre los principios de la acción preventiva, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, consulta y participación de los trabajadores/as, adoptando cuantas medidas resulten necesarias para la eliminación de riesgos o el adecuado control de éstos.

Durante la vigencia del presente Convenio y con la periodicidad que se establezca por acuerdo con los representantes de los trabajadores/as de la Fundación, se realizarán las siguientes acciones:

- Evaluación de riesgos higiénicos, de seguridad, ergonómicos y psicosociales de los distintos puestos de trabajo. En el caso específico de la evaluación de riesgos psicosociales se mantendrá el grupo de trabajo paritario existente a estos efectos, con el objetivo de que la evaluación de riesgos psicosociales en la Fundación sea continua. Sin perjuicio de que la última evaluación de este tipo se ha realizado con la metodología ISTAS, el Comité de Seguridad y Salud valorará la posibilidad de utilizar éste u otros métodos en las evaluaciones que se realicen.
- Con la información obtenida de dichas evaluaciones, se efectuará la planificación de la actividad preventiva, al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos.
- Se realizará una campaña de información y formación a todos los trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral.

Este plan de actuaciones se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores/as previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección adquiere el compromiso de adoptar todas aquellas medidas necesarias tendentes a asegurar la seguridad y la salud de los trabajadores/as. En relación con lo anterior, la Dirección se compromete a la adopción de un plan de emergencia de todos los edificios de la Fundación acorde con la normativa vigente en materia de seguridad de edificios y, de forma unificada para el caso del centro de trabajo ubicado en Madrid. Ello conlleva crear las medidas necesarias para el caso de evacuación (salidas de emergencia, señalizaciones, protección contra incendios, etcétera).

2.- Aplicación informática de prevención.

La Fundación se dotará de una aplicación informática como herramienta para la gestión integral del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa. Los representantes de los trabajadores/as en materia preventiva tendrán acceso a esta aplicación informática en función de sus competencias establecidas en la normativa vigente, y de todas aquellas que se deriven de los acuerdos alcanzados en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 38.- Vigilancia de la salud.

(Medicina del trabajo)

1.- Principios de actuación.

La Fundación ofrecerá anualmente a los trabajadores/as a su servicio una vigilancia de su estado de salud en función de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo siguiendo los siguientes criterios:

- a) La Vigilancia de la Salud se realizará en los términos previstos en el Artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y según los Protocolos de Vigilancia de la Salud, que junto al correspondiente procedimiento interno, se incluirán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Fundación.
- b) Los reconocimientos médicos serán voluntarios, gratuitos y específicos, centrados en la prevención de los riesgos a los que el trabajador/a esté expuesto en su puesto de trabajo.
- c) Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- d) Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador/a y la confidencialidad, y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
- e) La vigilancia de la salud se llevará a cabo por personal sanitario competente. El médico que realice los reconocimientos tendrá la especialidad de Medicina del Trabajo.
- f) El médico de Vigilancia de la Salud informará al trabajador/a sobre el resultado del reconocimiento realizado, entregándole en mano el correspondiente informe escrito en sobre cerrado, y en su caso, enviándoselo a su domicilio.
- g) Los reconocimientos médicos se realizarán en el centro concertado con el Servicio de Prevención correspondiente. No obstante, y en aras de reducir los índices de absentismo, la empresa procurará que aquellos se lleven a cabo en el centro de trabajo. El tiempo invertido por el trabajador/a en la realización del reconocimiento médico, así como el desplazamiento, será imputable a tiempo efectivo de trabajo.
- h) En virtud de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación al derecho de consulta y participación de los representantes de los trabajadores/as, la Fundación consultará a éstos sobre la

decisión de concertar la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno, así como de los protocolos de las pruebas médicas en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, y se les informará de los resultados de aptitud para el puesto de trabajo de los reconocimientos médicos realizados, así como de toda la documentación adicional facilitada a este respecto por el Servicio de Vigilancia de la Salud.

- i) La Fundación organizará, a través del correspondiente procedimiento interno, en todos sus centros de trabajo, el traslado a centros asistenciales médicos, en caso de enfermedad súbita o accidente del trabajador/a.

2.- Mejoras adicionales en los reconocimientos médicos específicos de vigilancia de la salud.

En los protocolos médicos específicos de vigilancia de la salud, y de forma gratuita para el trabajador, se incluirá:

- a) Reconocimiento oftalmológico anual, por médico especialista, para todos los trabajadores/as a partir de 40 años calificados como usuarios de PVD, siendo este reconocimiento bianual para el resto de trabajadores, las pruebas se realizarán según el protocolo de vigilancia de la salud específica del Ministerio de Sanidad y Consumo.
- b) Prueba de PSA para todos los varones a partir de 40 años.
- c) La Fundación, ofrecerá anualmente a sus trabajadoras un reconocimiento ginecológico con carácter voluntario y gratuito que incluirá: ecografía y citología ginecológica y mamografía bilateral para las trabajadoras que lo soliciten.

Artículo 39.- Otros servicios médicos adicionales

Salvo causa de fuerza mayor, se desarrollará actividad médica asistencial en el Centro de Trabajo de Madrid con la necesaria dotación de personal facultativo acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud (médico general y fisioterapeuta), y proveyéndole de los medios materiales necesarios para desarrollar dichas actividades. Esta actividad revertirá sistemáticamente y de forma continua en el Sistema Preventivo de la Fundación.

Artículo 40.- Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

1.- La Fundación garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstos, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

2.- Los trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores/as u otras personas relacionadas con la Fundación ponerse en situación de peligro. Para ello, será necesario que la empresa disponga del correspondiente informe de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En general, cuando el trabajador/a se encuentre manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, se observará lo dispuesto en la letra c) del art. 38 del

presente Convenio, para verificar el estado de salud. En este caso, la Dirección de la Fundación determinará, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, las medidas a adoptar.

Artículo 41.- Protección de la maternidad.

1.- La Fundación, en cumplimiento de su deber de especial protección de las trabajadoras embarazadas, en situación de parto reciente o madres lactantes, realizará la correspondiente evaluación de riesgos laborales observando lo establecido en la normativa para estas situaciones.

En función del resultado de la evaluación de riesgos, la Fundación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo o, en su caso, a través de un cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Si dicho cambio no fuera técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado, por lo que la Fundación complementará la prestación correspondiente hasta el 100 por 100 de las retribuciones de la interesada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, a excepción de la retribución variable.

2.- Sala de descanso de trabajadoras embarazadas y madres lactantes. Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes podrán realizar pausas autorreguladas para su descanso en la Sala de Descanso habilitada por la Fundación especialmente para este uso, previo aviso a su Responsable directo. El tiempo invertido en el descanso será tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 42.-Equipos de protección individual.

El uso de vestuario y equipos de protección individual tendrá carácter obligatorio en función de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, no iniciando el trabajador/a la tarea encomendada en tanto no le haya sido suministrado el EPI y/o la Ropa de Protección correspondiente y haya recibido la información y formación necesaria para ejecutarla.

Artículo 43.- Formación en prevención de riesgos laborales.

La formación de los trabajadores/as, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 19 de la Ley de Prevención deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, independientemente de la información y formación en riesgos generales y medidas de emergencia y evacuación.

Este derecho será garantizado a todos los trabajadores/as, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones, introducción de nuevas tecnologías o cambios en los equipos. Esta formación se deberá ir adaptando en función de la evolución de los riesgos, por ello se promoverá y repetirá periódicamente.

Los cursos se establecerán de acuerdo a un programa de formación específica en esta materia que se determinará dentro del Plan de Formación anual de la Fundación,

previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, pudiéndose impartir con medios internos o externos.

Así mismo, la Fundación proporcionará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud y a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 44.- Medidas de emergencia.

1.- La Fundación, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley de Prevención y otras normativas de obligado cumplimiento afines, dispondrá de los correspondientes planes de emergencia en lucha contra el fuego y evacuación de sus centros de trabajo, en función de las características de éstos y las posibles situaciones de emergencia.

2.- Los actuales edificios del centro de trabajo de Madrid deberán disponer de un Manual de Autoprotección con un plan de emergencia unificado.

3.- El Comité de Seguridad y Salud propondrá la designación de los Equipos de Emergencia y acordarán, previa a su impartición, la formación teórico-práctica para sus miembros.

Estos trabajadores/as serán suficientes en número y dispondrán de los medios y formación necesaria para su función como miembros de los equipos de emergencia. El tiempo invertido será imputable a trabajo efectivo.

4.- Será obligatorio, para todo trabajador/a de la Fundación, colaborar en las medidas de emergencia establecidas, y formar parte de los equipos de emergencia para los que se les designe.

5.- La compensación por la pertenencia a los equipos de emergencia se realizará de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 45.- Coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

1.- La Fundación, como empresario titular de los centros de trabajo, habilitará los medios necesarios para dar cumplimiento al R.D. 171/2004, por el que desarrolla el Artículo 24 de la Ley 31/1995 de PRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.

2.- Los Delegados de Prevención serán informados y consultados sobre la contratación de obras y servicios según lo dispuesto en los artículos 15 y 16 del RD 171/2004, teniendo acceso a la documentación de coordinación de actividades empresariales: medios de coordinación, evaluación de riesgos y planificaciones de medidas preventivas y, en caso de obras, el correspondiente estudio de seguridad y salud o el estudio básico.

Artículo 46.- Servicios de prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la Fundación ha organizado su actividad preventiva mediante dos Servicios de Prevención: uno de carácter propio y otro de carácter ajeno. El Servicio de Prevención Propio se encarga de las especialidades de Seguridad Laboral, Ergonomía y Psicología Aplicada, mientras que el Servicio de Prevención Ajeno se ocupa de las especialidades de Medicina del Trabajo (Vigilancia de la Salud) y de la Higiene Industrial.

El Servicio de Prevención Propio se configura como una unidad organizativa específica y con las funciones asignadas por la normativa vigente. Para ello, estará dotado del

conjunto de medios humanos y materiales necesarios para desempeñar las actividades preventivas, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores/as, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

A la entrada en vigor del presente Convenio, el Comité de Seguridad y Salud (CSS) revisará el modelo organizativo de la prevención así como los medios humanos asignados al Servicio de Prevención Propio y su dedicación.

Artículo 47.- Delegados/as de Prevención.

Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados por los representantes de los trabajadores/as. Sus competencias y facultades, así como sus garantías, estarán al amparo de lo establecido en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Se considera tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario sindical, el que corresponde a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, reuniones convocadas por la Dirección, el tiempo destinado a visitar las instalaciones, a investigaciones de accidentes y a la formación convocada por la Fundación en horario laboral.

Artículo 48.- Comité de Seguridad y Salud.

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se reunirá, como mínimo, trimestralmente, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones de los mismos para tratar un tema urgente y concreto.

2.- El comité estará formado por cuatro delegados/as de prevención, de una parte, y por los representantes de la Dirección en igual número,

3.- Las normas de funcionamiento del CSS se rigen por el Reglamento de Funcionamiento interno, así como por lo establecido en el art.38 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

4.- Los Servicios de Prevención de la Fundación actuarán como órgano asesor, con voz pero sin voto. En las mismas condiciones podrán participar los Delegados/as Sindicales, así como, a solicitud de una de las partes, el resto de trabajadores/as de la Fundación que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano.

5.- Competencias del Comité de Seguridad y Salud: se estará al amparo de lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes, programas y actuaciones amplias de prevención de riesgos en la empresa.
- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

Entre sus facultades se encuentran las siguientes:

- Conocer directamente de la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo.

- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de los servicios de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Artículo 49.- Medio ambiente.

Las partes firmantes consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, fijándose como objetivo en material medio-ambiental promover la participación de todo el personal en la mejora medioambiental a través de la puesta en marcha de buenas prácticas y de un comportamiento adecuado tendente a:

- La reducción del consumo energético.
- La reducción del consumo de agua.
- La reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- El fomento del reciclaje de los residuos generados.

Capítulo VIII.- Faltas y sanciones.

Artículo 50.- Clases de faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan incumplimiento o quebranto de los deberes laborales establecidos por las disposiciones legales vigentes y, en especial, por este Convenio.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 51.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- 1.** Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- 2.** Una falta de asistencia al trabajo al mes sin que exista causa justificada.
- 3.** La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.** La falta de aseo y de limpieza personal.
- 5.** Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
- 6.** Discusiones o actitudes que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 7.** La no presentación en el plazo de 5 días laborables de cuantos documentos fuesen necesarios para justificar la situación de IT, o en el plazo de 15 días laborables para la maternidad o paternidad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 8.** La embriaguez ocasional.
- 9.** La utilización abusiva y desproporcionada de los recursos materiales, informáticos o de cualquier otra índole que la Fundación pone a disposición de sus trabajadores/as,

para fines ajenos a los laborales o infringiendo las medidas de seguridad de la información y de los sistemas informáticos de la Fundación. A estos efectos para su catalogación como falta leve se tendrá en cuenta tanto el Nivel Profesional al que pertenezca el infractor como el perjuicio originado a la Fundación.

Artículo 52.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- 1.** Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2.** Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- 3.** La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.** Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- 5.** Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- 6.** La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del semestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 7.** El estado de embriaguez reiterado.
- 8.** El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 9.** La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- 10.** El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- 11.** Fumar en cualquiera de las dependencias del centro de trabajo.
- 12.** La utilización abusiva y desproporcionada de los recursos materiales, informáticos o de cualquier otra índole que la Fundación pone a disposición de sus trabajadores/as, para fines ajenos a los laborales o infringiendo las medidas de seguridad de la información y de los sistemas informáticos de la Fundación. A estos efectos para su catalogación como falta grave se tendrá en cuenta tanto el Nivel Profesional al que pertenezca el infractor como el perjuicio originado a la Fundación.

Artículo 53.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- 1.** Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2.** Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- 3.** El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 4.** El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la Fundación o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- 5.** La simulación comprobada de enfermedad, la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal y la embriaguez reiterada durante el trabajo.
- 6.** Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Fundación.

7. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; el abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

9. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

10. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

11. La utilización abusiva y desproporcionada de los recursos materiales, informáticos o de cualquier otra índole que la Fundación pone a disposición de sus trabajadores/as, para fines ajenos a los laborales o infringiendo las medidas de seguridad de la información y de los sistemas informáticos de la Fundación. A estos efectos para su catalogación como falta muy grave se tendrá en cuenta tanto el nivel profesional al que pertenezca el infractor como el perjuicio originado a la Fundación.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

13. Simultanear trabajos con otras entidades cuyos fines estén relacionados con la actividad de la Fundación sin autorización previa de la Fundación.

14. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Artículo 54.- Sanciones.

1.- Las sanciones que la Fundación puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, son las siguientes:

A).- Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B).- Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a un Nivel o Grupo Profesional superior.
- c) Pérdida temporal del Nivel hasta un máximo de seis meses.

C).- Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

- b) Pérdida temporal del Nivel o Grupo Profesional desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otro Nivel o Grupo superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) Despido.

2.- Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, Nivel Profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la Fundación.

Artículo 55.- Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la Dirección de la Fundación o a las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la Fundación la condición de: a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; ó b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa, o Delegados de Personal, o Delegados Sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la Fundación, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la Dirección de la Fundación la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá ser superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la Fundación le conste la afiliación y existan, en la misma, delegados sindicales.

5. La Fundación anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 56.- Denuncia a instancia de parte.

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

La Dirección de la Fundación, a través de la Dirección a la cual estuviera adscrito el trabajador/a, abrirá la oportuna información e instruirá con la debida confidencialidad, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, de acuerdo con lo señalado anteriormente.

Capítulo IX.- Representación de los trabajadores/as. **Derechos sindicales.**

Artículo 57.- De los trabajadores/as y sus representantes.

1.- En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores/as en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio.

2.- Los trabajadores/as tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos por la Ley y en el presente Convenio.

3.- Los trabajadores/as de la Fundación tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio.

4.- Se entenderá por Representantes de los Trabajadores/as a los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y a los Delegados/as Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as y en el propio Convenio.

5.- Los representantes de los trabajadores/as en las Comisiones Paritarias y en el Comité de Seguridad y Salud, serán designados por la Representación Legal de los Trabajadores/as, de entre el conjunto de la plantilla, aunque no sea miembro del comité o delegado.

Artículo 58.- De los sindicatos y de los delegados sindicales.

Aspectos Generales

1. De los Sindicatos.

1.1. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas del Convenio Colectivo, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Dirección que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

1.2. Los Sindicatos tendrán derecho a constituir Sección Sindical en la empresa con los trabajadores/as afiliados a los Sindicatos, con todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Artículo 59.- Horas sindicales.

1.- Cada Delegado/a del comité de empresa o Delegado/a Sindical dispondrá de un crédito mensual de treinta horas y quince horas para los delegados/as del personal retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Los integrantes de las Comisiones Paritarias constituidas en virtud de este Convenio que no sean miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal dispondrán de un crédito de 10 horas.

2.- Las horas mensuales que correspondan legalmente para el ejercicio de las actividades sindicales a los Delegados/as de Personal o Sindicales y miembros de Comités de Empresa podrán:

a) Acumularse en algunos de ellos en la cuantía mensual que de forma semestral se determine por los mismos, así como acumularse en el mismo mes las correspondientes al periodo de vacaciones, de los Delegados/as de Personal o Sindicales y miembros del Comité de Empresa, permaneciendo en ambos casos en su puesto de trabajo al menos el 50% de la jornada de trabajo.

b) Los Delegados/as Sindicales, que en su caso fueran cargos electivos sindicales en el ámbito provincial, autonómico o estatal, dispondrán de un permiso retribuido por el tiempo necesario si formasen parte de comisiones negociadoras y durante el tiempo que durase la misma.

Las horas de los representantes de los trabajadores/as que, en ejercicio de sus funciones sindicales, asistan a reuniones convocadas por la Fundación o participen en las comisiones previstas en este Convenio Colectivo, serán ajenas a los créditos horarios que pudieran tener asignados.

3.- Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado de Personal podrán sufrir discriminación de los derechos que como trabajador tenga en movilidad, promoción, formación, retribuciones etc., y en general cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 60.- Medios de los representantes de los trabajadores/as y asambleas.

1.- En las dependencias de la Fundación, la Representación Legal de los Trabajadores/as dispondrá para su uso exclusivo de, al menos, los siguientes medios para poder desarrollar su labor:

a) Local u oficina dotada de mobiliario, enseres, material de oficina y líneas telefónicas interior y exterior, así como de una cuenta de correo electrónico.

b) 1 tablón de anuncios en cada centro de trabajo, ubicado en el lugar visible y de libre acceso, para uso exclusivo de la Representación de los Trabajadores/as. En el caso de la sede central tanto el Comité de Empresa como las Secciones Sindicales legalmente constituidas dispondrán cada uno de 1 tablón en cada edificio con cristalera y cierre.

Las dimensiones de los locales mencionados anteriormente deberán tener en cuenta al número de representantes de la RLT.

2.- Celebración de asambleas.

Se autoriza, hasta un máximo de 10 horas anuales dentro de la jornada y centro de trabajo, la realización de asambleas del personal, cuyo horario se fijará de común acuerdo con la Dirección y en función de las necesidades del servicio.

Su convocatoria corresponderá a los Representantes Legales de los Trabajadores/as, los cuales se responsabilizarán del buen orden en su desarrollo.

Capítulo X.- Igualdad de oportunidades. Artículo 61.- Criterios generales.

Las relaciones laborales en la Fundación deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, género, religión, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social. En consecuencia, las partes firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en relación con el reclutamiento y la selección del personal, así como en relación con la promoción, ascensos, formación y demás condiciones laborales que resulten de aplicación.

Artículo 62.- Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Las partes firmantes entienden que resulta necesario garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo. Por ello, se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que la Fundación negociará con los representantes de los trabajadores/as conforme determina la legislación laboral.

De acuerdo con lo anterior, y en aras a contribuir de una manera efectiva a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la Dirección de la Fundación y la Representación Legal de los Trabajadores/as constituirán un grupo de trabajo conjunto encargado de elaborar el Plan de Igualdad que contemplará las medidas señaladas en el párrafo anterior.

Los objetivos generales sobre los que se articulará dicho Plan serán:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores/as de la Fundación.

El régimen de funcionamiento y periodicidad de las reuniones será establecida por el propio grupo de trabajo y terminará su actividad en un año a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Todas las actividades que se realicen de cara a la implantación del plan de igualdad de la Fundación se comunicarán a la plantilla de manera que puedan ser conocidas y asumidas.

Artículo 63.- Acoso moral y sexual.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 C.E.E., las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Se considera acoso por razón de sexo en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales.

Se considera acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizada de modo sistemático en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Si se produjese algún caso de acoso sexual o moral, los hechos se pondrán en conocimiento bien de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de la Comisión Paritaria de este Convenio, bien de la persona que sea responsable de la Dirección a la que está asignado/a el/la trabajador/a.

Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la Dirección de la Fundación y la Representación de los Trabajadores comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de la Fundación no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En ese sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas y necesarias para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la Fundación y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

De acuerdo con lo anterior, la Fundación velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, incluyendo la oportuna apertura de expediente disciplinario interno, sin perjuicio de las posibles acciones legales que pudieran interponerse al respecto.

Igualmente la Fundación se compromete a velar para que en el seno de la misma no se produzcan situaciones de acoso moral a los trabajadores, iniciando las actuaciones oportunas tan pronto como tenga conocimiento de que pudieran estarse cometiendo actuaciones de este tipo, que podrán dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

Capítulo XI.- Viajes y desplazamientos.

Artículo 64.- Criterios generales.

Los gastos en que incurra el personal de la Fundación con motivo de la realización de viajes y desplazamientos se abonarán siguiendo el procedimiento interno que se establezca al efecto, respetando en todo caso, con carácter general, los criterios que figuran en el Anexo III al presente Convenio.

La compensación de las horas extraordinarias realizadas con motivo de viajes y desplazamientos se encuentra regulada en el art. 7 del presente convenio.

Capítulo XII.- Comisión Paritaria y solución de conflictos. **Artículo 65.- Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio.**

1.- La Dirección y la Representación de los trabajadores/as proponen la creación de una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio.

Esta Comisión Paritaria tendrá una doble funcionalidad:

1. El estudio de las siguientes materias del vigente Convenio: retribuciones y estructura salarial; jornada y horarios; derechos sociales y conciliación; derechos sindicales; ámbito funcional y régimen disciplinario; así como de todas aquellas materias que se determinen en el presente Convenio.
2. La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio.

2.- La composición de esta Comisión estará formada paritariamente por un máximo de cuatro miembros (y dos suplentes), representantes de los trabajadores/as (a partes iguales entre los miembros de las centrales sindicales de CC.OO. y UGT) y otro máximo de cuatro representantes de la Dirección de la Fundación (y dos suplentes). Serán presidente y secretario un vocal de la Comisión, que serán nombrados anualmente, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los representantes de los trabajadores/as y la siguiente entre los representantes de la Fundación, y ambos de manera alternativa.

Esta Comisión se reunirá trimestralmente, salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los interesados generales en el ámbito de este Convenio, bastando la comunicación escrita a la otra parte. Las partes podrán designar, de mutua acuerdo una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asignen.

La Comisión se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio, para lo que se tendrá que desarrollar el correspondiente reglamento de funcionamiento.

Artículo 66.- Solución de conflictos.

Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral, u órgano equivalente, de la Comunidad que corresponda y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad que corresponda y en su reglamento.

Disposición Adicional Primera.

Para el año 2008, se aplicará el Complemento de Puesto mínimo que se recoge en el art. 29 del presente Convenio.

Para el año 2009, se aplicará el Complemento de Puesto que resulte del proceso de Valoración de Puestos, garantizándose en todo caso el establecido en el párrafo anterior.

La aplicación del complemento de puesto será efectiva al personal de la sede central, y al de sedes territoriales cuando éstos se incorporen a la gestión en los mismos términos que los trabajadores de la sede central.

Disposición Adicional Segunda.

En relación con lo dispuesto en el art. 29.A.2.4) respecto de la aplicación del complemento de antigüedad debe tenerse presente que actualmente se dan situaciones diferentes en la plantilla de la Fundación: personal al que se le reconoce

por el complemento de antigüedad por cuatrienios, personal al que no se le aplica dicho complemento, y plantilla a la que se le aplica el complemento en función de los requisitos establecidos en los Convenios Sectoriales de aplicación.

En todos los casos, el complemento de antigüedad que se tiene reconocido a cada trabajador a la firma del presente Convenio se considera consolidado, generándose nuevos períodos de acuerdo con lo indicado a continuación.

La aplicación del complemento de antigüedad se realizará de la siguiente manera:

- Respecto del personal que lo viene percibiendo por cuatrienios: en la forma y cuantía prevista en el presente Convenio.
- Respecto del personal que no tiene reconocido a la firma del presente Convenio un complemento de antigüedad: tras el cumplimiento de un cuatrienio a contar desde la fecha de firma del presente Convenio, en la cuantía contemplada en el mismo.
- Respecto del personal que a la firma del presente Convenio tiene reconocido un complemento de antigüedad en períodos y cuantías distintas a las contempladas en el mismo: se abonará la cuantía contemplada en el presente Convenio tras el cumplimiento de un cuatrienio a contar desde la finalización del último período de antigüedad reconocido que hubiera generado al amparo del Convenio Colectivo Sectorial que le hubiera sido aplicable.

Disposición Transitoria Primera.

En relación con lo dispuesto en el párrafo segundo del art. 7.2 del presente Convenio, se acuerda que mientras no se alcance un acuerdo en la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio en relación a la necesidad o no de modificar el sistema de compensación vigente y en caso de ser necesario cómo se modificará, se aplicará la compensación por horas ra en el extras contenida en el art. 7.1.

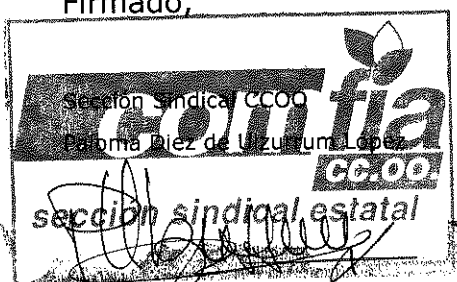
Disposición Transitoria Segunda.

Mientras no se firme por las partes el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria de Puestos prevista en el presente Convenio, seguirán en vigor las Comisiones actualmente en funcionamiento.

Disposición Transitoria Tercera.

A la firma del presente Convenio, y en relación con la retribución de la plantilla de la Fundación, se realizará en primer lugar la adecuación del salario de cada trabajador/a a las cuantías previstas para el año 2008 sin tener en cuenta el incremento salarial (según la tabla que se adjunta), efectuándose posteriormente el incremento salarial que corresponda hasta alcanzar las cuantías establecidas en la tabla que figura en el Anexo II del presente Convenio en relación con el ejercicio 2008.

Firmado,



Sección Sindical Estatal



Datos económicos para la adecuación salarial

(incluye salario de Grupo, salario de Nivel y Complemento de Puesto mínimo)

Grupo	Nivel	Salario bruto anual
0	8	61.000€
I	7	42.000€
II	6	37.000€
	5	33.040€
III	4	25.500€
	3	21.460€
	2	17.972€
	1	17.486€

Anexo I
Clasificación profesional
(grupos profesionales y niveles)

Grupo profesional	Nivel Profesional	Denominación de Nivel
0	8	- Director
I	7	- Jefe Unidad
II	6	- Responsable Unidad / Técnico Experto
	5	- Técnico
III	4	- Administrativo Experto
	3	- Administrativo
	2	- Ayudante Administrativo
	1	- Mozo

Anexo II

Tabla económica correspondiente al ejercicio 2008 incluido el incremento anual

(Incluye salario de grupo, salario de nivel y complemento de puesto mínimo)

Grupo profesional	Nivel	Salario de grupo	Salario de nivel	Complemento de puesto mínimo
0	8	25.725€	21.609€	15.435€
I	7	23.000€	15.044€	5.174€
II	6	21.609€	12.348€	4.116€
	5		9.261€	3.130€
III	4	17.493€	6.174€	2.573€
	3		3.087€	1.520€
	2		500€	500€
	1		250€	250€

Anexo III
Gastos de viaje

ALOJAMIENTO	
Hoteles de 3* o categoría superior	Límite de 138 por persona

MANUTENCIÓN	
Viajes nacionales	35€ medio día
	55€ día completo
Viajes internacionales	55€ medio día
	100€ día completo
En ambos casos se fija un máximo de 35 euros por comida	

LOCOMOCIÓN	
Avión	Clase turista
Tren	Clase turista
Coche de alquiler	Tipo C
Coche propio	0,26€/km
El orden de prioridad en la elección de medios de transporte es el indicado.	

ANTICIPOS	
Viajes nacionales	Máximo de 100€/día
Viajes internacionales	Máximo de 150€ día
La cuantía máxima podrá incrementarse excepcionalmente si se autoriza y justifica debidamente	

*En el caso de viajes internacionales se valorará la posibilidad de excepcionar todos los límites anteriormente indicados, en función del país de destino.

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

VICEPRESIDENCIA E CONSELLERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS E XUSTIZA

ORDE do 20 de decembro de 2013, conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e da Consellería de Facenda, pola que se regulan a acreditación, a xornada e o horario de traballo, a flexibilidade horaria e o teletraballo dos empregados públicos no ámbito da Administración xeral e do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia.

A Lei orgánica 2/2012, do 27 de abril, de estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira, e a Lei 2/2011, do 16 de xuño, de disciplina orzamentaria e sustentabilidade financeira de Galicia, inciden no principio de eficiencia na asignación e no emprego de recursos públicos.

Por outra parte, a Lei estatal 11/2007, do 22 de xuño, de acceso electrónico dos cidadáns aos servizos públicos, regula os aspectos básicos da utilización das tecnoloxías da información na actividade administrativa, asegurando a dispoñibilidade, o acceso, a integridade, a autenticidade, a confidencialidade e a conservación dos datos, informacións e servizos que xestionen no exercicio das súas competencias.

No marco da regulación autonómica, as referencias á xornada e aos horarios de traballo así como ao seguimento por parte da Administración autonómica do seu cumprimento son escasas. Basicamente están contidas no Acordo do Consello da Xunta de Galicia do 6 de febreiro de 1990, polo que se fai necesario a súa regulación pormenorizada co obxecto de acadar unha maior eficiencia na xestión dos servizos públicos.

Co obxectivo de mellorar a conciliación da vida familiar e laboral, a Xunta de Galicia iniciou no ano 2011 un proceso encamiñado a permitir ao persoal empregado público a posibilidade de acollerse ás vantaxes da flexibilidade laboral e do teletraballo. Este foi un dos obxectivos pioneiros do sistema de información e control horario do persoal empregado público Kronos, aprobado o día 31 de marzo de 2011 polo Consello da Xunta de Galicia.

Ademais, esta iniciativa levou asociadas outras funcionalidades que permitiron a posta en marcha de mecanismos de control horario universais e homoxéneos para todo o persoal empregado público. Desta forma, con data do 27 de maio de 2011 publicouse a Orde do 25 de maio de 2011 pola que se regula a tarxeta do persoal ao servizo do sector público



autonómico, que posibilitou o sistema de fichaxe no ordenador e que, de xeito progresivo, se vai habilitando para todos os equipamentos conectados á rede corporativa da Xunta de Galicia.

Xa o propio sistema de información e control horario do persoal empregado público Kronos marcaba nos seus inicios, como un dos principais fitos, o desenvolvemento normativo da xornada de traballo, o control horario, a flexibilidade horaria e, finalmente, o teletraballo.

Como paso previo á regulación contida nesta orde, desenvolvéronse dúas experiencias piloto: a experiencia de fichaxe no ordenador e a de flexibilidade e teletraballo, desenvolvendo esta última na Asesoría Xurídica Xeral da Xunta de Galicia. Ambas as dúas experiencias foron avaliadas moi positivamente, polo que, de acordo con elas, se considerou oportuno a súa extensión á Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.

Polo tanto, a presente orde ten por obxecto cumprir co mandato do Consello da Xunta contido no antedito sistema de información e control horario do persoal empregado público Kronos, e regular así a acreditación do persoal empregado público, a xornada e o horario laboral, a flexibilidade horaria, o sistema de control horario e, finalmente, a prestación de servizos en réxime de teletraballo do persoal empregado público da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.

No que atinxe á flexibilidade, régulase agora tanto a derivada das circunstancias de conciliación da vida familiar e laboral, algo xa previsto na Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes, como a que se introduce como novidade e por primeira vez na Xunta de Galicia, unha flexibilidade automática para todo o persoal empregado público, establecendo os requisitos e regulando os seus aspectos procedementais.

Ademais, régulase tamén como novidade a compensación horaria e a modalidade de prestación de servizos de xeito non presencial a través do teletraballo, cuxo obxecto é acadar unha maior eficiencia na prestación de servizos a través do uso das novas tecnoloxías, contribuíndo á conciliación da vida laboral e familiar.

Por todo o exposto, por iniciativa conxunta da Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e da Consellería de Facenda, en exercicio das competencias conferidas polo artigo 14.1 do texto refundido da Lei da función pública de Galicia, aprobada polo Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo, e en uso das



atribucións conferidas pola Lei 1/1983, do 22 de febreiro, reguladora da Xunta e da súa Presidencia,

DISPOÑEMOS:

Artigo 1. *Obxecto*

A presente orde ten por obxecto regular a acreditación do persoal empregado público, a xornada e o horario laboral, a flexibilidade horaria, o sistema de control horario e, finalmente, a prestación de servizos en réxime de teletraballo do persoal empregado público da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.

Artigo 2. *Ámbito de aplicación*

2.1. As disposicións contidas nesta orde serán de aplicación:

a) Ao persoal funcionario e estatutario que presta servizos na Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia.

b) Ao persoal que presta servizos nas entidades públicas instrumentais do sector público autonómico de Galicia enunciadas na alínea a) do artigo 45 da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia.

2.2. O persoal laboral ao servizo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e entidades incluídas no punto anterior rexeráse pola lexislación laboral e polas demais normas convencionalmente aplicables, así como polas disposicións desta orde que pola súa natureza sexan de aplicación, en canto non resulten incompatibles coa referida normativa.

2.3. Queda excluído da aplicación desta orde:

- Persoal que presta servizos en centros docentes.
- Persoal ao servizo da Administración de xustiza.
- Persoal que preste servizos nas institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde de Galicia.



Artigo 3. *Acreditación do persoal empregado público*

Todo o persoal empregado público da Administración autonómica incluído no ámbito de aplicación desta orde deberá dispoñer, obrigatoriamente, da tarxeta de acreditación regulada pola Orde do 25 de maio de 2011, que terá unha validez indefinida desde a toma de posesión ata o cesamento como persoal empregado público.

Os servizos de persoal de cada secretaría xeral/secretaría xeral técnica ou órgano equivalente no caso das entidades públicas instrumentais do sector público serán os encargados de tramitar a expedición ou modificación da tarxeta ante a unidade competente en materia de xestión de infraestruturas administrativas, de conformidade coas instrucións que facilite o centro directivo competente en materia de avaliación e reforma administrativa.

Durante o tempo de emisión da tarxeta, o persoal responsable do órgano en que preste servizos o persoal empregado público deberá adoptar as medidas alternativas oportunas que garantan o adecuado cumprimento do horario laboral por parte do persoal empregado público.

No caso de perda ou deterioración da tarxeta, o persoal empregado público deberá poñelo en coñecemento inmediato do seu servizo de persoal co fin de solicitar a emisión dunha nova tarxeta. Neste caso, será de aplicación o disposto no parágrafo anterior.

Así mesmo, cada empregado público deberá depositar a tarxeta de acreditación nos servizos de persoal en caso de cesamento na prestación de servizos.

O uso é persoal e intransferible, polo que a súa utilización incorrecta poderá dar lugar á adopción das correspondentes medidas disciplinarias.

Artigo 4. *Deber de identificación*

O persoal empregado público que desempeñe funcións de atención presencial ao cidadán deberá levar nun lugar visible a tarxeta de acreditación do persoal empregado público.

Artigo 5. *Tipos de xornada laboral*

As xornadas laborais do persoal incluído no ámbito de aplicación da presente orde poderán ser dos seguintes tipos:

5.1. Xornada ordinaria: a duración máxima da xornada de traballo será de trinta e sete horas e trinta minutos semanais.



5.2. Xornada de especial dedicación: a duración máxima correspondente aos postos de traballo con xornada de especial dedicación será de corenta horas semanais.

5.3. Xornada de verán: durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos incluídos, establecerase unha xornada de traballo distinta á ordinaria, cuxa duración será determinada pola consellería competente en materia de función pública, sen prexuízo do establecido na disposición transitoria segunda da presente orde.

Artigo 6. *Horario laboral. Flexibilidade*

O horario laboral do persoal incluído no ámbito de aplicación da presente orde poderá ser dos seguintes tipos:

6.1. Horario xeral.

O horario laboral, con carácter xeral, será de luns a venres, das 7.45 ás 15.15 horas.

6.2. Dispoñibilidade horaria.

O persoal que desempeñe postos clasificados como de libre designación estará sometido á dispoñibilidade horaria.

6.3. Horario flexible.

Por horario flexible enténdese o establecemento dun horario de traballo non ríxido que se adapte ás necesidades do persoal empregado público dentro duns límites previamente acordados pola Administración, salvagardando en todo caso as necesidades do servizo.

6.3.1 Modalidades:

a) Horario flexible por razóns de conciliación da vida familiar e laboral, previsto no artigo 44 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes:

Os/as empregados/as con fillos/as ou acollidos menores de doce anos, ou con familiares conviventes que, por enfermidade ou avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, poderán solicitar a flexibilidade horaria.

Os homes e as mulleres que se encontren en proceso de nulidade, separación ou divorcio terán idéntico dereito, desde a interposición da demanda xudicial ou, por decisión da



persoa interesada, desde a solicitude de medidas provisionais previas, ata transcorridos tres meses desde a citada demanda ou, de ser o caso, desde a citada solicitude.

O modelo de solicitude estará dispoñible na intranet da Xunta de Galicia.

Dentro das 7.30 e as 18.30 horas fixarase, en cada caso, por pedimento da persoa interesada e oídos os órganos de representación do persoal, o horario diario de referencia. Este horario diario de referencia poderá ser superior ás 18.30 horas sempre que o centro ou edificio administrativo permaneza aberto, e como máximo abranguerá ata as 20.00 horas de luns a xoves e ata as 15.30 horas os venres.

Dentro do horario diario de referencia establecido, a persoa interesada poderá cumprir a súa xornada de traballo con absoluta liberdade, sempre e cando resulten cumpridas todas as horas de traballo aplicables, en cómputo mensual.

b) Flexibilización automática.

Os/as empregados/as poderán acollerse a esta modalidade de horario flexible, fóra dos supostos de conciliación familiar e laboral expostos no punto anterior, sempre e cando resulten cumpridas todas as horas de traballo aplicables, en cómputo mensual.

Este horario flexible constará de dúas partes:

- a) Parte fixa: o horario fixo de presenza diaria no posto de traballo será das 9.00 ás 14.30 horas, de luns a venres.
- b) Parte flexible: o tempo restante, ata completar a xornada laboral, realizarase en horario flexible das 7.30 ás 9.00 horas, de luns a venres, e entre as 14.30 e as 18.30 horas, de luns a xoves, así como entre as 14.30 e as 15.30 horas os venres.

Este horario poderá ser superior ás 18.30 horas sempre que o centro ou edificio administrativo permaneza aberto e, como máximo, ata as 20.00 horas, de luns a xoves, e ata as 15.30 horas os venres.

b.1. Tramitación:

A persoa interesada cubrirá o modelo de comunicación dispoñible na intranet da Xunta de Galicia para acollerse a esta modalidade de flexibilidade horaria e remitirao á secretaría xeral, secretaría xeral técnica, xefatura territorial competente ou órgano equivalente no



caso das entidades públicas instrumentais do sector público autonómico onde preste os seus servizos.

Se no prazo de 15 días hábiles, contados desde a recepción da comunicación polo órgano competente, a persoa interesada non recibe notificación debidamente cursada sobre a súa denegación, entenderase que poderá desfrutar desta modalidade de horario flexible durante o tempo que permaneza prestando servizos no mesmo centro directivo ou departamento.

Excepcionalmente, poderá denegarse a prestación de servizos baixo esta modalidade de flexibilidade horaria por causas de necesidades do servizo, debidamente xustificadas, mediante resolución da secretaría xeral/secretaría xeral técnica ou órgano competente.

A denegación da flexibilidade horaria será susceptible dos correspondentes recursos, de conformidade coa normativa de aplicación.

b.2. Suspensión temporal da prestación do servizo en horario flexible:

Cando necesidades do servizo, debidamente motivadas, así o xustifiquen, a prestación do servizo en horario flexible poderá ser suspendida temporalmente.

A resolución pola cal se suspenda temporalmente a prestación de servizo en horario flexible deberá determinar o período da suspensión do dito réxime horario e deberá ser comunicada ao/á empregado/a cunha antelación mínima de 15 días naturais.

b.3. Cesamento na prestación do servizo en horario flexible:

A prestación do servizo en horario flexible poderá ser revisada pola concorrencia dalgunha das seguintes causas:

– Por causas que alteren substancialmente as condicións e os requisitos que motivaron a resolución.

– Por pedimento do/a empregado/a público/a.

– Por necesidades do servizo, debidamente motivadas.

A correspondente resolución deberá ser notificada ao/á empregado/a cunha antelación mínima de 15 días naturais.



6.3.2. A Administración comunicará ás organizacións sindicais presentes na Mesa Xeral do Persoal Empregado Público da Xunta de Galicia a relación de flexibilidades denegadas, as suspensións temporais e o cesamento da prestación do servizo en horario flexible, así como a súa motivación.

6.4. Horarios especiais.

Excepcionalmente e atendendo á natureza do servizo prestado, poderase establecer un horario especial nos seguintes supostos:

a) Postos de traballo adscritos a unidades de información e atención cidadá, co fin de posibilitar o cumprimento do seu horario de funcionamento.

b) Postos de traballo nos cales resulte máis adecuado pola natureza das súas funcións un horario das 9.00 ás 14.00 horas e das 16.00 ás 18.30 horas.

c) Postos de traballo doutras unidades polas peculiaridades das funcións asignadas a elas.

6.5. Constancia nas relacións de postos de traballo.

Todo horario distinto do xeral e do flexible deberá constar nas correspondentes relacións de postos de traballo.

6.6. Tempo para efectuar as fichaxes.

Diariamente, o persoal empregado público disporá de 10 minutos para efectuar as fichaxes de entrada e saída, que se computará como tempo de traballo efectivo.

Artigo 7. *Compensación horaria*

Por compensación horaria enténdese a posibilidade que ten o persoal empregado público de recuperar o tempo de traballo efectivo non realizado.

7.1. Compensación horaria para as empregadas e os empregados públicos suxeitos ao horario laboral xeral.

Os/as empregados/as suxeitos ao horario laboral xeral regulado no número 6.1 da presente orde disporán diariamente de 30 minutos para compensar os eventuais atrasos na chegada ao seu posto de traballo.



Neste suposto non será necesario xustificar esta demora, sempre e cando se cumpra o horario asignado ao dito persoal empregado público.

Esta compensación horaria será incompatible co desfrute do horario flexible, en calquera das dúas modalidades recollidas nesta orde.

7.2. Compensación horaria para os/as empregados/as suxeitos a horario laboral flexible.

Os/as empregados/as públicos suxeitos ao horario laboral flexible en calquera das dúas modalidades reguladas no número 6.3 da presente orde poderán compensar, dentro do horario flexible do mes seguinte a aquel en que se produzan, os eventuais incumprimentos do horario asignado, en cómputo mensual.

Artigo 8. *Pausas*

Durante a xornada de traballo poderase desfrutar dunha pausa por un período máximo de 30 minutos, que se computará como tempo de traballo efectivo. Esta interrupción non poderá afectar o funcionamento do servizo.

Artigo 9. *Control horario*

O control horario terá por obxecto verificar o cumprimento da xornada de traballo establecida.

Para tal efecto, todo o persoal empregado público deberá efectuar a fichaxe no seu ordenador, coa tarxeta de acreditación do persoal, ao inicio e remate da xornada laboral ou, de ser o caso, cos medios que se lle faciliten para iso.

Artigo 10. *Persoal responsable do control horario*

Sen prexuízo das funcións de coordinación e supervisión que corresponden ao centro directivo competente en materia de avaliación e reforma administrativa, os órganos responsables de velar polo cumprimento horario serán as secretarías xerais/secretarías xerais técnicas en servizos centrais e as delegacións territoriais en servizos periféricos, ou os órganos equivalentes nas entidades públicas instrumentais.

Artigo 11. *Medios de control horario*

O control horario efectuarase mediante o sistema electrónico implantado pola Xunta de Galicia.



A Axencia para a Modernización Tecnolóxica de Galicia e a Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa, en colaboración coas secretarías xerais/secretarías xerais técnicas das consellerías, levarán a cabo actuacións conxuntas co fin de reducir o absentismo e mellorar o control de presenza nelas.

Artigo 12. *Xustificación de ausencias*

As ausencias e faltas de puntualidade e permanencia do persoal deberán comunicarse, con carácter inmediato, á persoa responsable da unidade administrativa á cal estea adscrito o persoal empregado público. Para os efectos desta comunicación terán validez as comunicacións electrónicas que permitan deixar constancia da súa realización.

Sen prexuízo da constancia que deban ter nos sistemas de control que se establezan, as incidencias referidas no punto anterior deberán xustificarse ante o órgano competente en materia de persoal onde o/a empregado/a preste servizos, mediante calquera medio de proba admitido en dereito.

Non poderá constar ningunha ausencia no sistema de control sen que estea debidamente xustificada de conformidade coa normativa vixente.

As ausencias e faltas de puntualidade e de permanencia que non queden debidamente xustificadas ou as non compensadas segundo o disposto no artigo 7 desta orde darán lugar á dedución proporcional de haberes.

Artigo 13. *Modalidade de prestación do servizo en réxime de teletraballo*

Por teletraballo enténdese aquela modalidade de prestación de servizos en que o persoal empregado público desenvolva as tarefas asignadas ao seu posto de traballo fóra das dependencias da Administración autonómica, mediante o emprego das novas tecnoloxías, coa finalidade de acadar unha maior eficiencia na xestión pública, contribuíndo á conciliación da vida familiar e laboral.

Nesta modalidade de prestación de servizos, que terá carácter voluntario para o persoal empregado público, quedarán garantidas as condicións exixidas en materia de prevención de riscos laborais, de seguridade social, de protección e de confidencialidade dos datos.



Artigo 14. *Requisitos*

Poderá solicitar a prestación do servizo na modalidade de teletraballo o persoal empregado público que reúna os seguintes requisitos mínimos:

a) Estar en situación de servizo activo.

b) Contar cunha antigüidade igual ou superior aos dous anos de servizo no posto de traballo para o cal se solicita o teletraballo ou, se é o caso, acreditar a experiencia por prestación de servizos en postos con funcións e tarefas análogas ás do posto para o cal se solicita este dereito.

c) Desempeñar un posto de traballo que, pola súa natureza e características técnico-funcionais, sexa susceptible de ser desenvolvido baixo esta modalidade. Para estes efectos, poderán considerarse postos de traballo susceptibles de ser desenvolvidos nesta modalidade o estudo e a análise de proxectos, a elaboración de informes, asesoría, redacción e tratamento de documentos, inspección, xestión de sistemas de información ou análise e deseño de sistemas de información ou outros análogos que non requiran a prestación de servizos presenciais. Para tal efecto, enténdese por servizos presenciais aqueles en que a prestación efectiva só queda plenamente garantida coa presenza física do/a empregado/a.

d) O persoal empregado público deberá dispor, na data en que comece o réxime de teletraballo, dun equipamento informático básico con acceso á internet e dun lector de tarxeta, así como dun teléfono móbil. Estes elementos non serán facilitados, en ningún caso, pola Administración da Xunta de Galicia. Así mesmo, corresponderá ao/á empregado/a o mantemento, a reparación e a solución de incidencias imputables ao seu equipamento informático. A conexión cos sistemas informáticos da Administración autonómica deberá levarse a cabo a través dos sistemas que a Administración determine para garantir a accesibilidade, axilidade e confidencialidade das comunicacións.

e) Ter coñecementos suficientes, informáticos e telemáticos, teóricos ou prácticos, que requiran o exercicio das funcións obxecto de teletraballo.

Artigo 15. *Tramitación*

15.1. Solicitudes:

Na intranet da Xunta de Galicia estará dispoñible o modelo de solicitude de teletraballo, xunto coa relación de documentos que deben ser achegados pola persoa interesada para



a súa tramitación, entre eles o formulario relativo á confidencialidade dos datos e á prevención de riscos laborais.

15.2. Informe do centro directivo:

As persoas interesadas presentarán a solicitude e a documentación ante o titular do centro directivo onde presten servizos, quen no prazo de 15 días deberá emitir informe comprensivo das seguintes cuestións:

a) Sentido favorable ou desfavorable por pedimento da persoa interesada. No suposto de informe desfavorable, deberá estar debidamente motivado.

b) Cobertura das necesidades do servizo.

c) Designación dun supervisor da actividade que se pretende desenvolver baixo esta modalidade.

d) Asignación de tarefas.

e) Descrición da forma e dos medios de levar a cabo esta supervisión.

No suposto de existiren varias solicitudes de teletraballo na mesma unidade de traballo e que por cuestións organizativas non sexa posible a concesión a todas elas, valoraranse preferentemente as solicitudes das persoas interesadas que cumpran os requisitos da flexibilización por razóns de conciliación da vida familiar e laboral e así conste debidamente acreditado.

15.3. Resolución:

Por pedimento da persoa interesada, xunto co informe da persoa titular do centro directivo, remitirase á secretaría xeral/secretaría xeral técnica ou órgano equivalente das entidades públicas instrumentais do sector público para a súa tramitación.

Os órganos anteriores solicitarán, con carácter previo á resolución, informe conxunto do centro directivo competente en materia de función pública e de avaliación e reforma administrativa.

A resolución emitirase no prazo máximo de tres meses contado desde a presentación da solicitude.



Se transcorre o prazo máximo sen que se dite resolución expresa, as persoas interesadas poderán entender estimadas as súas solicitudes por silencio administrativo.

O número máximo de xornadas semanais que se poderán efectuar en réxime de teletraballo será de tres. Cando a organización da unidade onde estea destinada a persoa interesada así o requira, non se poderán acumular de forma que resulten tres días laborables seguidos.

A Administración comunicará ás organizacións sindicais presentes na Mesa Xeral de Persoal Empregado Público da Xunta de Galicia a relación de solicitudes de teletraballo autorizadas e denegadas.

Durante a xornada dedicada ao teletraballo, o/a teletraballador/a debe estar dispoñible en todo momento, nos termos establecidos na correspondente resolución de concesión, polo que deberá ter activado o correo corporativo e o teléfono móbil indicado para o efecto, e a Administración poderá requirir a súa presenza nas dependencias administrativas se así for preciso polas necesidades do servizo.

As funcións que desenvolverá o teletraballador/a serán as mesmas que desempeña no seu posto de traballo habitual, salvo as ligadas á presenza física nas dependencias administrativas.

A concesión do réxime de teletraballo ao persoal empregado público non poderá exceder un ano, sen prexuízo da súa prórroga se persisten as mesmas condicións que motivaron a súa concesión.

En ningún caso se poderá fraccionar a xornada diaria de traballo en réxime de prestación do servizo na modalidade presencial e de teletraballo.

15.4. Causas de modificación ou cesamento na prestación do servizo en réxime de teletraballo:

A autorización da prestación do servizo en réxime de teletraballo poderase revisar polas seguintes causas:

a) Por necesidades do servizo. Neste suposto, valorarase de forma preferente a permanencia en réxime de teletraballo dos/as empregados/as que cumpran os requisitos da flexibilización por razóns de conciliación da vida familiar e laboral e así conste debidamente acreditado.



b) Por incumprimento dos obxectivos establecidos.

c) Por causas sobrevidas que alteren substancialmente as condicións e os requisitos que motivaron a resolución de autorización.

d) Por pedimento do empregado/a público/a.

A resolución pola cal se modifique ou revogue a autorización da prestación de servizo en réxime de teletraballo deberá ser comunicada ao/á empregado/a cunha antelación mínima de 15 días naturais.

Artigo 16. *Formación*

A Escola Galega de Administración Pública facilitará ao persoal empregado público formación relativa á modalidade de prestación de servizos non presencial, así como en materia de prevención de riscos laborais, sobre protección de datos, confidencialidade e soportes telemáticos que debe empregar.

Facilitará, ademais, formación en técnicas de dirección por obxectivos, planificación e xestión, ao persoal responsable dos empregados/as públicos/as que presten servizos nesta modalidade de teletraballo.

Disposición adicional primeira

De acordo coa Lei 11/2007, do 22 de xuño, de acceso electrónico da cidadanía aos servizos públicos, os órganos competentes en materia de avaliación administrativa e modernización tecnolóxica implantarán as melloras necesarias conducentes a facilitar a tramitación dos procedementos aquí descritos en vía telemática empregando a propia tarxeta como portadora da sinatura dixital. Neste caso, producirase unha revisión da presente orde co obxecto de reducir os prazos de resolución e informe dos ditos procedementos.

Disposición adicional segunda

Coa finalidade de asegurar a correcta aplicación e interpretación desta orde, constituirase unha comisión de seguimento formada por representantes da consellería competente en materia de función pública, da consellería competente en materia de administracións públicas e das organizacións sindicais presentes na Mesa Xeral do Persoal Empregado



Público da Xunta de Galicia. Esta comisión, no prazo dun ano, abordará a extensión da xornada flexible e dos distintos aspectos da presente orde ao persoal laboral e funcionario da Administración xeral que quede inicialmente fóra do seu ámbito de aplicación por non lle ser de aplicación o sistema de control horario Kronos, procurando a homoxeneidade das condicións de traballo no conxunto da Administración xeral da Xunta e do sector público da Comunidade Autónoma de Galicia.

Na composición da comisión de seguimento procurarase acadar unha composición equilibrada de mulleres e homes.

Disposición transitoria primeira

As disposicións relativas ao control horario e xustificacións de ausencias serán de aplicación de xeito progresivo, conforme se vaia implantando o novo sistema electrónico nas unidades administrativas da Xunta de Galicia. Mentres tanto, continuarase co sistema de control horario vixente no momento da entrada en vigor desta orde.

No prazo de seis meses, contados desde a entrada en vigor desta orde, as secretarías xerais/secretarías xerais técnicas ou unidades equivalentes nos entes instrumentais do sector público deberán axustar as resolucións de flexibilidade horaria concedidas ás previsións contidas na presente orde.

Disposición transitoria segunda

Mentres non sexa ditada a correspondente instrución pola consellería competente en materia de función pública para o desenvolvemento do establecido no artigo 5.3 da presente orde, aplicarase o disposto na Instrución do 20 de xuño de 2013 ditada por ese centro directivo, agás no relativo ao período que abrangue a xornada de verán, que será a recollida no antedito artigo 5.3.

Disposición derogatoria única

Quedan derogadas a Orde do 3 de maio de 1984 pola que se regula o horario de traballo do persoal ao servizo da Xunta de Galicia, e a Orde do 4 de decembro de 1986 pola que se regula o horario de traballo nas distintas dependencias da Xunta de Galicia, así como cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ao establecido na presente orde.



Disposición derradeira primeira. *Habilitación para o seu desenvolvemento*

Autorízanse a Dirección Xeral da Función Pública e a Dirección Xeral de Avaliación e Reforma Administrativa, no ámbito das súas respectivas competencias, para ditaren as instrucións que sexan necesarias para a aplicación e o desenvolvemento desta orde.

Disposición derradeira segunda. *Entrada en vigor*

A presente orde entrará en vigor o día 2 de xaneiro de 2014.

Santiago de Compostela, 20 de decembro de 2013

Alfonso Rueda Valenzuela
Vicepresidente e conselleiro de Presidencia,
Administracións Públicas e Xustiza

Elena Muñoz Fonteriz
Conselleira de Facenda



I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

9801 *Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía.*

I

Los empleados públicos han contribuido con un esfuerzo notable y directo a la recuperación económica y al cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en materia de consolidación fiscal.

Ante el escenario de grave crisis económica y dificultades de acceso a la financiación se adoptaron con carácter urgente una serie de medidas relativas al empleo público con el objetivo de reducir el gasto público, contenidas fundamentalmente en el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Tal y como se señalaba en la exposición de motivos del citado Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, estas medidas tenían carácter temporal y estaba prevista su aplicación sólo mientras subsistieran las circunstancias económicas y financieras excepcionales.

En esta legislatura se ha trabajado intensamente por lograr los objetivos de consolidación fiscal aplicando una política fiscal y presupuestaria orientada a la reducción del déficit público que generara crecimiento económico y empleo.

Esta política fiscal y presupuestaria rigurosa combinada con la aplicación de las ambiciosas reformas estructurales aprobadas en esta legislatura ha dado buenos resultados, prueba de ello es que se ha avanzado en el cumplimiento de las reglas fiscales y se ha recuperado la senda del crecimiento económico, restableciendo así la confianza internacional en la economía española y aumentando la recaudación tributaria. Todo ello, está permitiendo de forma paulatina, con un impacto económico acorde a las posibilidades financieras, la compensación de los esfuerzos realizados.

De esta manera, a finales de 2013 se procedió a la restitución del cuarto día por asuntos particulares y en 2014 a la devolución del quinto día, con aplicación en todas las Administraciones Públicas.

En relación a las retribuciones, la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 ha previsto la devolución de una cuarta parte (24,04 %) de la paga extraordinaria suprimida en diciembre de 2012, devolución que se ha hecho efectiva a partir de enero de 2015.

Con el objetivo de fortalecer en la senda de un crecimiento económico sostenible resulta necesario y urgente aprobar este Real Decreto-ley, que contiene, en su Capítulo I, un conjunto de medidas que contribuyen directamente a estimular el crecimiento económico así como ahondar en el incremento de la eficiencia en el funcionamiento del empleo público, de forma compatible con el necesario cumplimiento de las reglas fiscales.

Dichas medidas son, en particular, las siguientes:

- Recuperación de parte de la paga extraordinaria y adicional de los empleados públicos correspondiente al año 2012.
- Modificación del número de días de permiso por asuntos particulares restituyendo un sexto día, e incremento de los días de permiso por asuntos particulares en función de la antigüedad y los de vacaciones reconocidos en el Estatuto Básico del Empleado Público incrementándolos igualmente en función de la antigüedad.

En relación al régimen de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional para las funciones de tesorería, urge aprobar una reforma legislativa que permita atribuir el ejercicio de estas funciones a la subescala de secretaría-intervención, en la línea de profesionalización de estas funciones introducida por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

Con ello se avanza en la profesionalización y la eficacia de las funciones reservadas a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Dada la reciente constitución de las Corporaciones Locales, queda acreditada la extraordinaria y urgente necesidad, a fin de evitar la paralización de estas funciones en la mayoría de los Ayuntamientos.

II

El Capítulo II del presente Real Decreto-ley regula la concesión de diversos créditos extraordinarios y suplementos de crédito para financiar la recuperación parcial de la paga extraordinaria y adicional de los empleados públicos, así como para atender necesidades de los Ministerios de Defensa, Fomento y Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, en los términos que se exponen a continuación:

1. Concesión de un suplemento de crédito en el Presupuesto de la Sección 31 «Gastos de diversos ministerios» por importe de 251.858.960,10 euros, para la financiación de la recuperación de parte de la paga extraordinaria y adicional de los empleados públicos correspondiente al año 2012.

En el presente Real Decreto-ley se regula, como se ha indicado anteriormente, el abono de cantidades en concepto de recuperación de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria y adicional correspondientes al mes de diciembre de 2012, según lo previsto en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Con ello se pretende restituir el poder adquisitivo de los empleados públicos recuperando la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012. Los indicadores macroeconómicos ponen de manifiesto que se ha iniciado la senda de la recuperación y el crecimiento económico, lo que permite devolver los esfuerzos realizados en aras de la estabilidad presupuestaria.

Para proceder al abono de las retribuciones citadas, se concede un suplemento de crédito en la Sección 31 «Gastos de diversos ministerios» por importe de 251.858.960,10 euros que podrá ser transferido a los presupuestos de los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos en la medida que no dispongan de margen de financiación en su capítulo 1 «Gastos de personal».

2. Concesión de un crédito extraordinario en el presupuesto del Ministerio de Defensa por importe de 20.000.000 de euros, destinado a la adquisición de vehículos.

El Ejército de Tierra precisa completar con urgencia la disponibilidad de vehículos tácticos y logísticos para renovar y reponer aquellos vehículos que han sufrido un deterioro prematuro, como consecuencia del uso intensivo a que es sometido el material, así como para llevar a cabo la preparación del personal encuadrado en los sucesivos relevos, empleando medios similares a los desplegados en las operaciones en el exterior, de modo que se facilite el conocimiento de los mismos y de los procedimientos de empleo de cada uno de sus elementos. Se trata de disminuir los riesgos derivados del uso inadecuado o de reacciones de respuesta no entrenadas.

La situación es crítica con respecto a este tipo de material. La necesidad de apoyo logístico, adiestramiento y preparación de los contingentes que se despliegan para las Operaciones activas y las que previsiblemente se inician a corto plazo requieren que con urgencia se proceda a adquirir vehículos en cantidad suficiente para mantener la capacidad de movilidad táctica.

3. Concesión de créditos extraordinarios y un suplemento de crédito en el Presupuesto del Ministerio de Fomento, por importe total de 282.382.758,73 euros que atienden a las siguientes finalidades:

3.1 Créditos extraordinarios por importe total de 251.332.838,73 euros para atender al pago de obligaciones de ejercicios anteriores.

Al cierre contable y presupuestario del ejercicio 2014 se ha puesto de manifiesto la existencia de gastos que no contaban con cobertura presupuestaria o que la prevista resultó insuficiente si bien tales gastos figuran contabilizados y ha quedado registrada su incidencia en el déficit, en términos de Contabilidad Nacional, a 31 de diciembre de dicho ejercicio.

Se trata de gastos correspondientes a actuaciones inversoras de la Dirección General de Carreteras relativos a expropiaciones, intereses de demora, revisiones de precios y certificaciones y liquidaciones finales por un total de 251.332.838,73 euros.

Estos gastos, que constituyen obligaciones exigibles de la Administración, deben ser regularizados y aplicados a presupuesto para proceder a su pago, lo que requiere disponer previamente del adecuado crédito presupuestario, a cuya dotación se atiende con los créditos que se aprueban por el presente Real Decreto-ley.

La imputación presupuestaria de estas obligaciones requiere norma con rango de ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.4 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Por otra parte, dado que las obligaciones que se trata de satisfacer han sido imputadas a déficit en el año 2014, los créditos extraordinarios que se conceden no reducen la capacidad de financiación del Estado en el año 2015 por lo que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, no son susceptibles de financiación con cargo al Fondo de Contingencia de ejecución presupuestaria. En consecuencia, el presente Real Decreto-ley contempla la financiación de los créditos extraordinarios con Deuda Pública.

Proceder al pago de estas obligaciones que ineludiblemente debe satisfacer la Administración y no demorar su abono, para no causar perjuicios a los terceros afectados, así como poder satisfacerlas antes de finalizar el ejercicio presupuestario corriente, constituyen las razones que justifican la concesión de los créditos extraordinarios mediante Real Decreto-ley.

3.2 Suplemento de crédito por importe de 31.049.920 euros para atender los gastos derivados del hundimiento del buque «Oleg Naydenov».

Como consecuencia del hundimiento y extracción del combustible del buque «Oleg Naydenov», la entidad pública empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR), entidad adscrita a la Secretaría General de Transporte del Ministerio de Fomento, bajo la superior dirección del Secretario de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda y a través de la Dirección General de la Marina Mercante, ha realizado y debe acometer durante el ejercicio 2015 determinadas actuaciones de lucha contra la contaminación del medio marino, calificadas como servicio público de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 264 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el nuevo Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

El acometimiento de las actuaciones indicadas por parte de SASEMAR supone unos mayores gastos por importe de 31.049.920 euros en determinadas partidas de su Presupuesto de Explotación para 2015, no contemplados inicialmente, que se recogen en la cuenta «Trabajos realizados por otras empresas», incluida en el epígrafe «Aprovisionamientos», para financiar los gastos extraordinarios derivados del hundimiento y para la extracción del combustible del buque «Oleg Naydenov».

Este incremento de gasto se financia, en el Presupuesto de Explotación, mediante un aumento en la cuenta «Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio» y mediante el incremento de las transferencias corrientes a favor de SASEMAR, dentro del Presupuesto de la Dirección General de Marina Mercante, por el mismo importe de 31.049.920 euros.

El artículo 67.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, señala que la competencia para la modificación de los Presupuestos de Explotación y de Capital que afecten a las aportaciones estatales recogidas en los Presupuestos Generales del Estado corresponde a la misma autoridad que la tuviera atribuida respecto de los correspondientes créditos presupuestarios, por lo que se procede a su inclusión en el presente Real Decreto-ley.

La necesidad de proceder a realizar las actuaciones precisas para la extracción del combustible remanente en el pecio constituyen las razones extraordinarias que justifican la tramitación del suplemento de crédito mediante Real Decreto-ley.

4. Concesión de créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el Presupuesto del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, por importe total de 76.329.922,47 euros que atienden a las siguientes finalidades:

En primer lugar, se trata de regularizar y aplicar a presupuesto gastos que al cierre contable y presupuestario del año 2014 no contaban con cobertura presupuestaria o que la prevista resultó insuficiente ocasionados por certificaciones, revisiones de precios, expropiaciones y otras incidencias relativas a actuaciones inversoras de la Dirección General del Agua, por importe de 36.010.368,32 euros.

En segundo lugar, se dota de financiación a las Confederaciones Hidrográficas para que procedan, igualmente, al pago de obligaciones de ejercicios anteriores relativas al IBI correspondiente a bienes de titularidad estatal por importe de 40.319.554,15 euros.

Las operaciones anteriores, por importe de 76.329.922,47 euros, han sido contabilizadas y ha quedado registrada su incidencia en el déficit del año 2014, por lo que los créditos extraordinarios y los suplementos de crédito que se conceden por este importe no reducen la capacidad de financiación del Estado en el presente ejercicio.

Todos los gastos anteriores, que constituyen obligaciones exigibles de la Administración, deben ser regularizados y aplicados al presupuesto para proceder a su pago lo que requiere disponer previamente del correspondiente crédito presupuestario.

La imputación presupuestaria de estas obligaciones requiere norma con rango de ley de conformidad con lo establecido en el artículo 34.4 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Proceder al pago de obligaciones exigibles que ineludiblemente debe satisfacer la Administración y la necesidad de no demorar su abono para no causar perjuicios a los terceros afectados, constituyen las razones que justifican la concesión de los créditos extraordinarios y los suplementos de crédito mediante Real Decreto-ley.

III

El Capítulo III incluye, finalmente, medidas para mejorar la liquidez de los ayuntamientos que tienen problemas financieros y para seguir reduciendo la morosidad del sector público.

En primer lugar, y como parte del compromiso con el impulso del crecimiento económico, se pretende dotar de liquidez a corto plazo a los ayuntamientos que se encuentran en una situación de riesgo financiero y que se incluían entre los que pudieron solicitar la adhesión al Fondo de Ordenación, constituido mediante el Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre. Se trata de resolver la situación financiera en cuanto al cumplimiento de las obligaciones de pago frente a las entidades de crédito, ya que aquel Fondo puede atender vencimientos, pero no proporciona, a corto plazo, recursos financieros a aquellas entidades. La medida se considera de urgente y extraordinaria necesidad porque permite a los nuevos gobiernos locales de ayuntamientos con fuertes desequilibrios financieros disponer, de recursos para atender obligaciones de pago de vencimiento y exigibilidad inmediatas, sin incurrir en impagos de gastos cuyo pago es prioritario.

En segundo lugar, se pretende dar un paso más en el proceso de erradicación de la morosidad.

La morosidad es un problema económico no sólo para las propias Administraciones, que ven afectada su sostenibilidad financiera por el sobrecoste que supone en el tiempo el

pago de los intereses de demora; sino que también afecta a las empresas. A los proveedores de las Administraciones, la morosidad pública les genera costes de transacción y de financiación con las consiguientes pérdidas de eficiencia y competitividad que ello conlleva para el conjunto de la economía.

Dada la relevancia económica de este problema en esta legislatura se han puesto en marcha importantes reformas coyunturales y estructurales que han permitido limpiar el stock de facturas pendientes de pago en el sector público y sentar las bases para evitar que este problema no se repita en el futuro.

No obstante, la Comisión Europea ha notificado al Reino de España una carta de emplazamiento en la que observa algunos datos que ponen de manifiesto el incumplimiento de algunos de los plazos de pago fijados por la Directiva 2011/7/UE del Parlamento europeo y del Consejo de 16 de febrero de 2011, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales. A estos efectos reconoce los avances y reformas normativas acometidas para erradicar la morosidad en el sector público pero aconseja avanzar igualmente en la reducción de los plazos de pago en el sector privado.

Con el objetivo de profundizar en estas reformas estructurales de erradicación de la morosidad y coadyuvar al adecuado cumplimiento de los plazos de pago establecidos por la citada Directiva europea, se modifica la Ley de contratos del sector público para incluir el periodo medio de pago a proveedores del empresario como elemento acreditativo de su solvencia económica y financiera cuando concurre a un proceso de contratación pública.

Esta medida resulta necesaria y urgente al incentivar de forma inmediata el adecuado cumplimiento de los plazos de pago previstos en la indicada Directiva europea, especialmente por parte del sector privado tal y como aconseja la Comisión Europea en su carta de emplazamiento, y contribuye a afianzar el crecimiento económico.

IV

El Real Decreto-Ley incluye además una disposición adicional cuarta por la que se autoriza a la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a pignorar los activos de la cuenta especial reservada para las operaciones del Programa Operativo de la Iniciativa PYME 2014-2020 (EIF/SME Initiative Spain–Dedicated Window Account) en favor del Fondo Europeo de Inversiones (FEI), mediante la celebración del oportuno contrato de prenda.

La prenda se constituirá en garantía del cumplimiento de las obligaciones del Reino de España con el FEI nacidas de conformidad con los Acuerdos suscritos entre el Reino de España y el FEI relativos al Programa Operativo de la Iniciativa PYME 2014-2020.

De acuerdo con el artículo 39.7 del Reglamento 1303/2013, las solicitudes de pago de un Estado miembro a la Comisión se basan en los importes solicitados por el FEI que se consideren necesarios para financiar los compromisos relativos a contratos de garantía u operaciones de titulización. Asimismo, exige que los pagos de los Estados miembros al FEI se realicen sin dilación y, en cualquier caso, antes de que el FEI asuma los compromisos con las entidades financieras. Por tanto, la iniciativa no se puede poner en marcha sin que el FEI disponga de los importes solicitados en la cuenta de la prenda.

Al tratarse de una actuación nueva, el proceso de consultas y discusiones para adoptar un marco legal adecuado respecto de los Acuerdos para poner en marcha la iniciativa se ha prolongado en exceso. Teniendo en cuenta que la Comisión Europea ha procedido ya al reembolso de los importes solicitados, la propia Comisión está reclamando que estas cantidades sean transferidas al FEI de forma urgente, lo que justifica la inclusión de la medida en el presente Real Decreto-ley.

Asimismo, el Real Decreto-Ley incluye una disposición final mediante la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, a fin de abordar dos cuestiones fundamentales en el sistema de acceso y provisión de puestos del Personal Docente e Investigador de las universidades públicas. Por un lado, se contempla el acceso al Cuerpo de Catedráticos de Universidad mediante promoción interna, reservada a los profesores titulares que hayan obtenido la acreditación nacional para Catedrático de

Universidad. Y, en segundo lugar, se establece con carácter permanente la posibilidad de provisión de puestos docentes vacantes en una universidad con profesores titulares y catedráticos de otras universidades, que fue autorizada temporalmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

Tras varios años en las que las nuevas incorporaciones y promociones del profesorado universitario han estado limitadas por la aplicación de la tasa de reposición, la política de las Universidades por retener el talento y, por tanto, aplicar la tasa de reposición en retener jóvenes profesores ha tenido, por otro lado, un efecto negativo sobre el cuerpo de catedráticos de universidad. La jubilación de los Catedráticos de Universidad no ha podido ser compensada con nuevos catedráticos al carecer las universidades de tasas de reposición para poderlo hacer. Esto ha provocado una evidente y acelerada descompensación en las plantillas de profesores funcionarios universitarios, que queda resuelta con la aplicación de la promoción interna. La promoción interna, abierta al cuerpo de Profesores Titular de Universidad, va a permitir establecer en plantillas la distribución adecuada entre Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Universidad, al tiempo que no modifica el número total de profesores funcionarios.

La inclusión en el Real Decreto-ley de estas medidas dirigidas a estimular la promoción y la movilidad del personal docente e investigador se justifica en la urgente necesidad de proceder a su implantación en el curso académico 2015/16, que está comenzado. Esta inclusión también da respuesta a la demanda del sistema universitario español que permitirá mejorar de forma inmediata la eficacia y eficiencia de las universidades públicas en la asignación de los recursos humanos, activos esenciales para mejorar la calidad de los servicios públicos que prestan. Aunque la aplicación de alguna de estas medidas se ha autorizado con carácter temporal en 2015, la maximización de sus efectos positivos requiere su consolidación en la arquitectura universitaria, mediante su incorporación en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades.

V

Sin perjuicio de las razones particulares que se han ido señalando en cada caso, la necesidad de impulsar el crecimiento económico con la mayor celeridad posible para contribuir a la creación de empleo justifica la concurrencia, en el conjunto de medidas que constituye el contenido de la presente disposición, de las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución española para recurrir a la figura del Real Decreto-ley.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado en lo relativo al Capítulo II y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de septiembre de 2015,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Medidas en materia de empleo público

Artículo 1. *Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público.*

Uno. Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público.

1. Las distintas Administraciones públicas, así como sus entes dependientes y vinculados, abonarán dentro del ejercicio 2015, y por una sola vez, una retribución de carácter extraordinario cuyo importe será el equivalente a 48 días o al 26,23 por ciento de los importes dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas

adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre de 2012, por aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, con el alcance y límites establecidos en el presente artículo.

2. Las cantidades que podrán abonarse por este concepto, sobre el importe dejado de percibir por cada empleado en aplicación del artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, serán las equivalentes a la parte proporcional correspondiente a 48 días de la paga extraordinaria, paga adicional de complemento específico y pagas adicionales del mes de diciembre. En aquellos casos en los que no hubiera procedido el reconocimiento de la totalidad de la paga extraordinaria y adicional de diciembre de 2012, los 48 días se reducirán proporcionalmente al cómputo de días que hubiera correspondido.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, el cómputo de la parte de la paga extraordinaria y pagas adicionales que corresponde a 48 días, o cifra inferior, se realizará, en el caso del personal funcionario o estatutario, conforme a las normas de función pública aplicables en cada Administración, o, en el caso del personal laboral, a las normas laborales y convencionales, vigentes en el momento en que se dejaron de percibir dichas pagas.

Las cantidades que se reconozcan por este concepto al personal a que se refiere el apartado 5 del artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, por no contemplarse en su régimen retributivo la percepción de pagas extraordinarias o por percibir más de dos al año, serán las equivalentes a un 26,23 por ciento del importe dejado de percibir por aplicación del mencionado precepto.

Las cantidades a abonar se minorarán en las cuantías que se hubieran satisfecho por estos mismos conceptos y periodos de tiempo como consecuencia de sentencia judicial u otras actuaciones.

3. Cada Administración pública abonará, las cantidades previstas en este artículo dentro del ejercicio 2015, si así lo acuerda y si su situación económico financiera lo hiciera posible. De no permitirlo su situación económico financiera en 2015, el abono podrá hacerse en el primer ejercicio presupuestario en que dicha situación lo permita.

En el supuesto de que en aplicación de este precepto fuera más de una Administración a la que le correspondiera efectuar el abono de este tramo de paga extraordinaria, paga adicional de complemento específico y pagas adicionales del mes de diciembre de 2012, cada Administración podrá abonar, como máximo, la parte proporcional de este tramo que le hubiera correspondido hacer efectiva en diciembre de 2012.

4. Las cuantías satisfechas por aplicación de lo establecido en este artículo minorarán el alcance de las previsiones contenidas en el apartado 4 del artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2012 de 13 de julio.

Dos. Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público estatal.

1. El personal del sector público estatal definido en las letras a), d) y e) del apartado Uno del artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, así como el personal de las sociedades, entidades y resto de organismos de los apartados f) y g) de dicho precepto que pertenezcan al sector público estatal, percibirá las cantidades previstas en el apartado Uno.2 de este artículo.

2. La recuperación de la paga extraordinaria y pagas adicionales a que se refiere el número anterior se efectuará con arreglo a las siguientes reglas:

a) El personal incluido en los puntos 1 y 2 del artículo 3 del Real Decreto-ley 20/2012 de 13 de julio percibirá la parte proporcional correspondiente a 48 días de la paga extraordinaria y pagas adicionales o equivalentes del mes de diciembre de 2012 que fueron suprimidas. En aquellos casos en los que no hubiera procedido el reconocimiento de la totalidad de la paga extraordinaria y pagas adicionales o equivalentes del mes de diciembre de 2012 que fueron suprimidas, los 48 días se reducirán proporcionalmente al cómputo de días que hubiera correspondido.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, para el cálculo de las cantidades correspondientes a los 48 días, en relación con el número de días totales que comprenden la paga extraordinaria y pagas adicionales o equivalentes del mes de diciembre de 2012 que fueron suprimidas, se utilizarán las reglas de cómputo aplicables a cada tipo de personal de acuerdo con su régimen jurídico en vigor en el momento en que se produjo la supresión.

Siempre que la normativa aplicable no disponga otra cosa, el número de días totales a que se hace referencia en el párrafo anterior será de 183.

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 519 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, el personal incluido en los puntos 3, 3 bis, 3 ter y 4 del artículo 3 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, percibirá un 26,23 por ciento de los importes dejados de percibir por aplicación de dichos preceptos.

c) Lo previsto en la letra a) será de aplicación a los Secretarios de Estado, Subsecretarios, Directores Generales y asimilados, así como a los Consejeros Permanentes y Secretario General del Consejo de Estado, en los mismos términos que al personal funcionario.

Al personal a que se refiere el artículo 24.Tres de la Ley 2/2012 de 29 de junio se le aplicará igualmente lo previsto en la letra a). En caso de no haber tenido derecho a la percepción de paga extraordinaria, percibirán un 26,23 por ciento del importe dejado de percibir por aplicación del artículo 4 del Real Decreto-ley 20/2012.

d) Los Altos Cargos incluidos en los puntos 1 y 3 del artículo 4 del Real Decreto-ley 20/2012 percibirán un 26,23 por ciento del importe dejado de percibir por aplicación del artículo 4 del Real Decreto-ley 20/2012.

e) Al personal que, sin haber variado la naturaleza jurídica de su relación de servicios con la Administración del Estado, hubiera cambiado de destino dentro de la misma, las cantidades a que se refiere el presente apartado le serán abonadas por el ministerio, organismo o entidad en la que se encuentre prestando servicios en la fecha de entrada en vigor de la presente norma, previa petición dirigida al órgano de gestión de personal acompañada de certificación de la habilitación de origen de los conceptos e importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre de 2012. En el supuesto de que dicha certificación ya hubiese sido presentada anteriormente, no será necesario presentar nuevamente la misma.

Al personal que hubiera pasado a prestar servicios en una Administración Pública distinta, las cantidades a que se refiere el presente apartado le serán abonadas por el ministerio, organismo o entidad al que hubiera correspondido abonar la paga extraordinaria, previa petición dirigida al órgano de gestión de personal.

Al personal que no se encontrara en situación de servicio activo o asimilada en la fecha de entrada en vigor de esta norma o que hubiera perdido la condición de empleado público, las cantidades a que se refiere la presente disposición le serán abonadas por el ministerio, organismo o entidad al que hubiera correspondido abonar la paga extraordinaria, previa petición dirigida al órgano de gestión de personal, acompañada de certificación de la habilitación de origen de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes correspondientes al mes de diciembre de 2012.

En caso de que el personal de que se trate hubiera fallecido a la entrada en vigor de la presente disposición, la petición a que se refiere el párrafo anterior deberá formularse por sus herederos conforme a Derecho civil.

f) Lo previsto en los apartados anteriores será de aplicación, asimismo, al personal de las fundaciones del sector público estatal, de los consorcios participados mayoritariamente por la Administración General del Estado o por los organismos o entidades dependientes de la misma, así como al del Banco de España y al personal directivo y resto de personal de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados.

Tres. Se suspende y deja sin efecto la aplicación del artículo 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en lo que resulte estrictamente necesario para la aplicación de lo establecido en el presente artículo.

Cuatro. Los apartados Uno y Tres del presente artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.18.^a, 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.

Artículo 2. *Modificación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*

Se modifica la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica la letra k del artículo 48 que queda redactada como sigue:

«Artículo 48. *Permisos de los funcionarios públicos.*

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

k) Por asuntos particulares, seis días al año.»

Dos. Se añade una nueva disposición adicional decimocuarta, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimocuarta. *Permiso por asuntos particulares por antigüedad.*

Las Administraciones Públicas podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.»

Tres. Se añade una nueva disposición adicional decimoquinta, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimoquinta. *Días adicionales de vacaciones por antigüedad.*

Cada Administración Pública podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por los funcionarios públicos.»

Artículo 3. *Modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.*

Se modifica el apartado 2 del artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, que queda redactado como sigue:

«2. La escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional se subdivide en las siguientes subescalas:

a) Secretaría, a la que corresponden las funciones contenidas en el apartado 1.a) anterior.

b) Intervención-tesorería, a la que corresponden las funciones contenidas en el apartado 1.b).

c) Secretaría-intervención a la que corresponden las funciones contenidas en los apartados 1.a) y 1.b).»

CAPÍTULO II

Créditos extraordinarios y Suplementos de Crédito

Artículo 4. *Concesión de un suplemento de crédito en el Presupuesto de la Sección 31 «Gastos de diversos Ministerios» y autorización para efectuar transferencias de crédito.*

1. Para atender al pago de las obligaciones a que se refiere el presente Real Decreto-ley correspondientes al personal del sector público estatal definido en los apartados a), b), d) y e) del artículo 1 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015, se concede un suplemento de crédito en el presupuesto de la Sección 31 «Gastos de diversos Ministerios», Servicio 02 «Dirección General de Presupuestos. Gastos de los Departamentos Ministeriales», Programa 929M «Imprevistos y funciones no clasificadas», Capítulo 1 «Gastos de personal», Artículo 12 «Funcionarios», Concepto 121 «Retribuciones complementarias», Subconcepto 121.07 «Recuperación de la paga extraordinaria y adicional de los empleados públicos correspondiente a diciembre de 2012», por importe de 251.858.960,10 euros.

Asimismo, el suplemento de crédito podrá financiar las obligaciones que se originen en el Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA) y en el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

2. Con cargo al suplemento de crédito que se concede en el apartado anterior, se realizarán las correspondientes transferencias de crédito para dotar en las secciones del Presupuesto del Estado que resulten procedentes, organismos públicos afectados, INGESA e IMSERSO, los créditos necesarios para proceder al abono de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012, en la medida en que no pueda ser cubierta con las dotaciones existentes en el capítulo 1 «Gastos de personal» de los respectivos presupuestos.

3. A las transferencias que se realicen en aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo, no les será de aplicación la limitación establecida en el artículo 52.1.c) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Artículo 5. *Concesión de un crédito extraordinario en el presupuesto del Ministerio de Defensa.*

Para la adquisición de vehículos destinados al Ejército de Tierra, se concede un crédito extraordinario en el Presupuesto de la Sección 14 «Ministerio de Defensa», Servicio 12 «Ejército de Tierra», Programa 122A «Modernización de las Fuerzas Armadas», Capítulo 6 «Inversiones Reales», Artículo 65 «Inversiones militares en infraestructura y otros bienes», Concepto 651 «Adquisición de Vehículos Militares», por importe de 20.000.000 de euros.

Artículo 6. *Concesión de créditos extraordinarios y de un suplemento de crédito en el Presupuesto del Ministerio de Fomento y modificación del presupuesto de explotación de SASEMAR.*

1. Para atender obligaciones de ejercicios anteriores, se conceden créditos extraordinarios en el presupuesto de la Sección 17 «Ministerio de Fomento», por importe total de 251.332.838,73 euros, según el detalle que se recoge en el anexo I.

2. Para la financiación de los gastos por la extracción del combustible del buque «Oleg Naydenov», se concede un suplemento de crédito en el Presupuesto de la Sección 17 «Ministerio de Fomento», Servicio 32 «Dirección General de Marina Mercante», Programa 497M «Salvamento y lucha contra la contaminación en la mar», Capítulo 4 «Transferencias Corrientes», Artículo 44 «A sociedades, entidades públicas empresariales, fundaciones y resto de entes del Sector Público», Concepto 443 «A SASEMAR para gastos derivados del hundimiento del Oleg Naydenov», por importe de 31.049.920 euros.

3. Se aprueba la modificación del presupuesto de explotación para 2015 de la entidad pública empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR), que se acompaña como anexo II y que incluye el suplemento de crédito por importe de 31.049.920 euros contenido en el presente Real Decreto-ley, el crédito extraordinario por importe de 9.636.360 euros concedido mediante Real Decreto-ley 6/2015, de 14 de mayo, por el que se modifica la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, se conceden varios créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas de carácter tributario, y la transferencia de crédito por importe de 250.000 euros aprobada por el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas para atender la contratación de los servicios de asistencia jurídica al Estado Español en el extranjero derivados de la catástrofe del buque «Prestige».

Artículo 7. Concesión de créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

1. Para atender obligaciones de ejercicios anteriores, se conceden créditos extraordinarios en el presupuesto de la Sección 23 «Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente», por importe de 69.548.969,42 euros según el detalle que se recoge en el anexo III.

2. Para atender obligaciones de ejercicios anteriores, se conceden suplementos de crédito en el presupuesto de la Sección 23 «Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente», por importe de 6.780.953,05 euros según el detalle que se recoge en el anexo III.

Artículo 8. Modificación de los presupuestos de las Confederaciones Hidrográficas.

Para atender al pago de tributos locales de bienes de titularidad estatal correspondientes a ejercicios anteriores, se conceden suplementos de crédito en los presupuestos de las Confederaciones Hidrográficas por importe total de 13.450.451,54 euros en los términos que se recogen en el anexo IV.

Estos suplementos de crédito se financiarán con los créditos extraordinarios que se conceden en el presupuesto de la Dirección General del Agua y que figuran incluidos en el anexo III.

Los restantes créditos extraordinarios que se conceden en el anexo III con destino a las Confederaciones Hidrográficas se reflejarán en sus presupuestos de ingresos en los términos que se recogen en el anexo IV.

Artículo 9. Financiación de los créditos extraordinarios.

Los créditos extraordinarios y suplementos de crédito que se conceden por este Real Decreto-ley, en el presupuesto del Estado, se financiarán con Deuda Pública.

Artículo 10. Aplicación de los gastos al presupuesto.

Los gastos que se imputen presupuestariamente a los créditos extraordinarios y suplementos de crédito, que para atender obligaciones de ejercicios anteriores se conceden mediante el presente Real Decreto-ley, deberán estar previamente contabilizados en la cuenta 413 «Acreedores por operaciones pendientes de aplicar al presupuesto» como consecuencia de las actuaciones de control financiero permanente previstas en el artículo 159.1 g) de la Ley General Presupuestaria o de las comunicaciones de los centros gestores previstas en la normativa contable y presupuestaria. La Intervención General de la Administración del Estado, a través de la Intervención Delegada en el Departamento Ministerial u Organismo Público correspondiente, velará por el cumplimiento de este requisito.

CAPÍTULO III

Otras medidas

Artículo 11. *Anticipos de financiación a favor de determinados municipios.*

1. Mediante resolución de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, se podrán conceder, a los Ayuntamientos, en los que concurra la situación definida en este artículo, anticipos de carácter extrapresupuestario por importe como máximo equivalente al total de las entregas a cuenta de la participación en tributos del Estado del año 2015. Los citados anticipos deberán refinanciarse mediante operaciones de préstamo que se formalizarán en 2016 con cargo al compartimento del Fondo de Ordenación, del Fondo de Financiación a Entidades Locales, regulado en el Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico.

2. Podrán solicitar la concesión de los anticipos antes citados:

a) Los ayuntamientos que se encuentren en el ámbito subjetivo definido en el artículo 39.1.a) del Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre, de medidas de sostenibilidad financiera de las comunidades autónomas y entidades locales y otras de carácter económico, y que estaban incluidos en la relación cuya publicación fue aprobada por Resolución de la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local, de 12 de febrero de 2015.

b) Los ayuntamientos a los que se concedieron anticipos de la participación en tributos del Estado regulados en el artículo 22 Real Decreto-ley 8/2013, de 28 de junio, de medidas urgentes contra la morosidad de las administraciones públicas y de apoyo a entidades locales con problemas financieros.

3. Los ayuntamientos que, encontrándose en las situaciones descritas, soliciten los anticipos a los que se refiere este artículo, deberán presentar antes de 15 de octubre de 2015 acuerdo del Pleno de la Corporación para acogerse a dicha medida, en el que se fije su importe, y el compromiso de formalización en 2016 de una operación de préstamo con cargo al compartimento del Fondo de Ordenación, del Fondo de Financiación a Entidades Locales, para refinar el anticipo que se conceda, y de asunción de toda la condicionalidad que, en relación con dicho compartimento, se contiene en el Real Decreto-ley 17/2014, incluyendo la aceptación de las medidas que, en su caso, indique el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la valoración que realice del plan de ajuste que presente la entidad local en 2016. Una vez concedido el anticipo deberán proceder a la apertura de una cuenta bancaria de su titularidad y de uso restringido en la que se materializará el ingreso del anticipo. El acuerdo al que se refiere este apartado podrá adoptarse por la Junta de Gobierno Local en el caso de que concurran las circunstancias recogidas en la disposición adicional decimosexta de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

4. Los anticipos que se concedan deberán destinarse a la cancelación de obligaciones pendientes de pago con proveedores y contratistas, con el fin de reducir el período medio de pago a proveedores de modo que no supere en más de 30 días el plazo máximo establecido en la normativa de morosidad, a la ejecución de sentencias firmes y al pago de deudas pendientes con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y con la Tesorería General de la Seguridad Social. En todo caso, para la cancelación de las obligaciones pendientes de pago se tendrán en cuenta los criterios de prelación que resulten de aplicación.

5. Los municipios que soliciten los anticipos deberán presentar en el mes de abril de 2016 los planes de ajuste a los que se refiere el apartado 3 de este artículo y serán valorados por la Secretaría General de Coordinación Autonómica y Local en el mes de mayo de 2016. En este último mes, las citadas entidades adoptarán, en su caso, las medidas que aquélla indique, modificando en estos términos los planes de ajuste presentados.

En el mes de junio de 2016 se formalizarán las operaciones de préstamo con el Fondo de Financiación a Entidades Locales, compartimento Fondo de Ordenación, para cancelar los anticipos concedidos y con sujeción a las condiciones que acuerde la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Las citadas operaciones no estarán sujetas al régimen de autorización establecido en el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y, en su caso, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

6. En el caso de que las corporaciones locales no realicen en 2016 ninguna de las actuaciones mencionadas en el apartado anterior, reintegrarán la totalidad del anticipo a partir de la entrega a cuenta de la participación en tributos del Estado de julio de dicho año. El reintegro se aplicará por el 100 por ciento de las entregas sobre las que se aplique. En el caso de que concurra con las retenciones a practicar en aplicación de la disposición adicional cuarta del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, aquél tendrá carácter preferente frente a éstas y no computarán para el cálculo de los porcentajes que, en esta materia, regule la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

7. Los ayuntamientos incluidos en el ámbito subjetivo definido en el apartado 2.a) de este artículo, que se hayan adherido o se adhieran en 2015 al compartimento Fondo de Ordenación, del Fondo de Financiación a Entidades Locales, además de poder acogerse a los anticipos previstos en este artículo, podrán solicitar, con carácter excepcional, antes de 15 de octubre de 2015 la formalización de préstamos con cargo a aquel compartimento, para la cancelación de la deuda pendiente con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y con la Tesorería General de la Seguridad Social, y que esté siendo objeto de compensación mediante la aplicación de retenciones de la participación en tributos del Estado, todo ello de conformidad con la condicionalidad establecida en el Real Decreto-ley 17/2014, de 26 de diciembre.

Artículo 12. Modificación del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Se modifica el apartado 1 del artículo 75 que queda con la siguiente redacción:

«1. La solvencia económica y financiera del empresario deberá acreditarse por uno o varios de los medios siguientes, a elección del órgano de contratación:

a) Volumen anual de negocios, o bien volumen anual de negocios en el ámbito al que se refiera el contrato, por importe igual o superior al exigido en el anuncio de licitación o en la invitación a participar en el procedimiento y en los pliegos del contrato o, en su defecto, al establecido reglamentariamente.

b) En los casos en que resulte apropiado, justificante de la existencia de un seguro de indemnización por riesgos profesionales por importe igual o superior al exigido en el anuncio de licitación o en la invitación a participar en el procedimiento y en los pliegos del contrato o, en su defecto, al establecido reglamentariamente.

c) Patrimonio neto, o bien ratio entre activos y pasivos, al cierre del último ejercicio económico para el que esté vencida la obligación de aprobación de cuentas anuales por importe igual o superior al exigido en el anuncio de licitación o en la invitación a participar en el procedimiento y en los pliegos del contrato o, en su defecto, al establecido reglamentariamente.

Como medio adicional a los previstos en las letras anteriores de este apartado, el órgano de contratación podrá exigir que el periodo medio de pago a proveedores del empresario, siempre que se trate de una sociedad que no pueda presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, no supere el límite que a estos efectos se establezca por Orden del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas teniendo en cuenta la normativa sobre morosidad.»

Disposición adicional primera. *Permisos y vacaciones de los funcionarios públicos.*

La limitación que establece el apartado Tres del artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, para los convenios, pactos y acuerdos para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, debe entenderse referida a la nueva redacción dada por el presente Real Decreto-ley a los permisos y las vacaciones de los funcionarios públicos.

Disposición adicional segunda. *Aplicación del permiso por asuntos particulares por antigüedad a la Administración General del Estado.*

El permiso a que hace referencia el artículo 2.Dos de este Real Decreto-ley será de aplicación en la Administración General del Estado, organismos y entidades vinculados o dependientes.

Disposición adicional tercera. *Vacaciones adicionales por antigüedad en la Administración General del Estado.*

En la Administración General del Estado, organismos y entidades vinculados o dependientes, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Disposición adicional cuarta. *Gestión del Programa Operativo Iniciativa PYME 2014-2020.*

Se autoriza a la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a pignorar los activos de la cuenta especial reservada para las operaciones del Programa Operativo de la Iniciativa PYME 2014-2020 (EIF/SME Initiative Spain – Dedicated Window Account) en favor del Fondo Europeo de Inversiones (FEI), mediante la celebración del oportuno contrato de prenda.

Los activos pignorados de la cuenta estarán formados por:

- Los depósitos constituidos por el Reino de España con los importes transferidos por la Comisión europea con cargo al Programa Operativo de la Iniciativa PYME 2014-2020.
- Cualquier otro crédito presente o futuro que pueda tener el Reino de España contra el Acreedor pignoraticio como resultado de la gestión de activos de tesorería.
- Cualquier crédito que pueda tener el Reino de España contra el banco depositario en relación con esta cuenta.

La prenda se constituirá en garantía del cumplimiento de las obligaciones del Reino de España con el FEI nacidas en virtud de, o de conformidad con los Acuerdos suscritos entre el Reino de España y el FEI relativos al Programa Operativo de la Iniciativa PYME 2014-2020.

Las aportaciones a la cuenta mencionada en el párrafo primero se instrumentarán mediante operaciones de tesorería de carácter no presupuestario.

Disposición final primera. *Título competencial.*

El artículo 1 del presente Real Decreto-ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas que el artículo 149.1, reglas 13.^a y 18.^a de la Constitución atribuyen al Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios, respectivamente.

Los artículos 2, 3 y 12 y la Disposición final segunda, así como la Disposición adicional primera del presente Real Decreto-ley se dictan al amparo de las competencias exclusivas que el artículo 149.1.18.^a de la Constitución atribuye al Estado en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios y sobre legislación básica sobre contratos, respectivamente.

Los artículos 4 a 10 y la Disposición adicional cuarta de este Real Decreto-ley se dictan al amparo de la competencia exclusiva que el artículo 149.1.14.^a de la Constitución atribuye al Estado en materia de Hacienda General.

El artículo 11 de este Real Decreto-ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas que el artículo 149.1, reglas 14.^a y 18.^a de la Constitución atribuyen al Estado en materia de Hacienda General y régimen jurídico de las Administraciones Públicas, respectivamente.

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.*

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. El apartado 2 del artículo 62 queda redactado de la siguiente manera:

«2. A los concursos podrán presentarse quienes hayan sido acreditados de acuerdo con lo regulado, para cada caso, en los artículos 59 y 60, así como los funcionarios del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad y del Cuerpo de Catedráticos de Universidad.

Asimismo, las Universidades podrán convocar plazas de promoción interna, que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso al Cuerpo de Catedráticos de Universidad. Estas plazas, que no podrán superar el número máximo de plazas que sean objeto de oferta de empleo público de turno libre, en ese mismo año, para el acceso a los cuerpos docentes del artículo 56 de esta misma ley, se convocarán para funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o a de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos bajo dicha condición. Los funcionarios que participen en estos concursos tendrán que estar acreditados para el Cuerpo docente de Catedráticos de Universidad».

Dos. El artículo 63 queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 63. *Movilidad del profesorado.*

Las Universidades podrán convocar concursos para la provisión de plazas docentes vacantes dotadas en el estado de gastos de sus presupuestos, de conformidad con las siguientes reglas:

1.^a La convocatoria se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» y en el de la Comunidad Autónoma, y deberá contener, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) La identificación de cada una de las plazas vacantes convocadas, que deberán figurar en la relación de puestos de trabajo de la Universidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 70 de esta misma Ley, señalando, en todo caso, su denominación, características, cuerpo al que corresponde la vacante y el área de conocimiento.

b) Los criterios de valoración para la adjudicación de las plazas vacantes que deberán ser de carácter curricular e incluir el historial docente e investigador del candidato y su proyecto en la correspondiente materia o especialidad y la capacidad de exposición oral.

2.^a Podrán participar en los concursos de provisión de vacantes quienes hayan desempeñado al menos dos años el puesto de origen y sean:

a) Para puestos de Catedráticos: 1.º Funcionarios de carrera del Cuerpo de Catedráticos de Universidad de las distintas Universidades del territorio nacional. 2.º Funcionarios de carrera de la Escala de Profesores de Investigación de Organismos Públicos de Investigación del área de conocimiento al que corresponda la vacante, que dispongan de acreditación para Catedráticos de Universidad.

b) Para puestos de Profesor Titular: 1.º Funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad de las distintas Universidades del territorio nacional. 2.º Funcionarios de carrera de las Escalas de Investigadores Científicos de Organismos Públicos de Investigación y de Científicos Titulares de Organismos Públicos de Investigación, del área de conocimiento a la que corresponda la vacante, que dispongan de acreditación para Profesores Titulares de Universidad.

3.^a Serán de aplicación a los concursos de movilidad las normas previstas en los artículos 64, 65 y 66 de esta ley.

Todos los requisitos de participación así como los méritos alegados habrán de reunirse en la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias, acreditándose en la forma que se establezca en las respectivas convocatorias.

4.^a La plaza obtenida tras el concurso de provisión de puestos deberá desempeñarse durante dos años, al menos, antes de poder participar en un nuevo concurso para obtener una plaza distinta en esa u otra universidad.

5.^a Las plazas vacantes cubiertas en estos concursos, en tanto no suponen ingreso de nuevo personal, no computarán a los efectos de la oferta de empleo público.»

Tres. El artículo 64 queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 64. *Garantías de las pruebas.*

1. En los concursos de acceso, tanto de turno libre como por promoción interna, quedarán garantizados, en todo momento, la igualdad de oportunidades de los candidatos y el respeto a los principios de mérito y capacidad.

2. En dichos concursos de acceso, las universidades harán pública la composición de las comisiones, así como los criterios para la adjudicación de las plazas. Una vez celebrados, harán públicos los resultados de la evaluación de cada candidato, desglosada por cada uno de los aspectos evaluados.»

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 11 de septiembre de 2015.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
MARIANO RAJOY BREY

ANEXO I

Sección 17: Ministerio de Fomento

Créditos Extraordinarios que se conceden:**Servicio 38. Dirección General de Carreteras**

Aplicación	Denominación	Importe (Euros)
453B <u>Artículo 60</u>	<u>Inversión nueva en infraestructuras y bienes destinados al uso general.</u>	
Concepto 608	Inversión nueva en infraestructuras y bienes destinados al uso general: Terrenos y bienes naturales. Obligaciones de ejercicios anteriores.	100.554.263,41
Concepto 609	Inversión nueva en infraestructuras y bienes destinados al uso general: Otras. Obligaciones de ejercicios anteriores.	82.622.594,17
453B <u>Artículo 61</u>	<u>Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general.</u>	
Concepto 618	Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general: Terrenos y bienes naturales. Obligaciones de ejercicios anteriores.	16.637.783,45
Concepto 619	Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general: Otras. Obligaciones de ejercicios anteriores.	10.858.894,75
453B <u>Artículo 62</u>	<u>Inversión nueva asociada al funcionamiento operativo de los servicios.</u>	
Concepto 628	Inversión nueva asociada al funcionamiento operativo de los servicios. Obligaciones de ejercicios anteriores.	19.589,94
453B <u>Artículo 64</u>	<u>Gastos de inversiones de carácter inmaterial</u>	
Concepto 648	Gastos de inversiones de carácter inmaterial. Obligaciones de ejercicios anteriores.	450.666,21
453C <u>Artículo 61</u>	<u>Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general.</u>	
Concepto 618	Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general: Terrenos y bienes naturales. Obligaciones de ejercicios anteriores.	3.405.145,70
Concepto 619	Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general: Otras. Obligaciones de ejercicios anteriores.	36.783.901,10

Denominación de los Programas

Programa 453 B: "Creación de infraestructura de carreteras".

Programa 453 C: "Conservación y explotación de carreteras".

ANEXO II

SOCIEDAD ESTATAL DE SALVAMENTO Y SEGURIDAD MARÍTIMA (SASEMAR)

PRESUPUESTO DE EXPLOTACIÓN PARA 2015

(Importe en miles de euros)

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS	PRESUPUESTO INICIAL	MODIFICACIÓN (*)	PRESUPUESTO FINAL
A) OPERACIONES CONTINUADAS			
1. IMPORTE NETO DE LA CIFRA DE NEGOCIOS	13.076		13.076
4. APROVISIONAMIENTOS	- 55.876	- 40.686	- 96.562
c) Trabajos realizados por otras empresas	- 55.876	- 40.686	- 96.562
5. OTROS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN	123.500	40.936	164.436
a) Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	3.500		3.500
b) Subvenciones de explotación al resultado del ejercicio	120.000	40.936	160.936
- De la Administración General del Estado	120.000	40.936	160.936
6. GASTOS DE PERSONAL	- 63.119		- 63.119
7. OTROS GASTOS DE EXPLOTACIÓN	- 11.404	- 250	- 11.654
a) Servicios exteriores	- 11.404	- 250	- 11.654
8. AMORTIZACIÓN DEL INMOVILIZADO	- 34.695		- 34.695
9. IMPUTACIÓN DE SUBVENCIONES DE INMOVILIZADO NO FINANCIERO Y OTRAS	30.498		30.498
A.1) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN	1.980		1.980
18. GASTOS FINANCIEROS	- 1.980		- 1.980
A.2) RESULTADO FINANCIERO	- 1.980		- 1.980
A.5) RESULTADO DEL EJERCICIO	0		0

(*) La modificación incluye el suplemento de crédito por importe de 31.049.920 euros contenido en el presente Real Decreto-ley, el crédito extraordinario por importe de 9.636.360 euros concedido mediante Real Decreto-Ley 6/2015, de 14 de mayo, por el que se modifica la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, se conceden varios créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas de carácter tributario y la transferencia de crédito por importe de 250.000 euros aprobada por el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas para atender la contratación de los servicios de asistencia jurídica al Estado Español en el extranjero derivados de la catástrofe del buque "Prestige".

ANEXO III

Sección 23: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

Créditos Extraordinarios que se conceden:

Servicio 05. Dirección General del Agua

Aplicación	Denominación	Importe (Euros)
452A <u>Artículo 60</u> Concepto 602	<u>Inversión nueva en infraestructuras y bienes destinados al uso general.</u> Inversión nueva en infraestructuras y bienes destinados al uso general. Obligaciones de ejercicios anteriores.	7.293.893,01
452A <u>Artículo 61</u> Concepto 614	<u>Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general.</u> Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general. Obligaciones de ejercicios anteriores.	12.991.766,99
452A <u>Artículo 62</u> Concepto 621	<u>Inversión nueva asociada al funcionamiento operativo de los servicios.</u> Inversión nueva asociada al funcionamiento operativo de los servicios. Obligaciones de ejercicios anteriores	34.460,14
452A <u>Artículo 64</u> Concepto 641	<u>Gastos de inversiones de carácter inmaterial</u> Gastos de inversiones de carácter inmaterial. Obligaciones de ejercicios anteriores.	102.050,45
456A <u>Artículo 60</u> Concepto 602	<u>Inversión nueva en infraestructuras y bienes destinados al uso general.</u> Inversión nueva en infraestructuras y bienes destinados al uso general. Obligaciones de ejercicios anteriores	7.139.307,77
456A <u>Artículo 61</u> Concepto 614	<u>Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general.</u> Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general. Obligaciones de ejercicios anteriores	90.379,97
456A <u>Artículo 64</u> Concepto 641	<u>Gastos de inversiones de carácter inmaterial</u> Gastos de inversiones de carácter inmaterial. Obligaciones de ejercicios anteriores.	1.577.556,94
000X <u>Artículo 41</u> Concepto 412	<u>A Organismos Autónomos</u> A las Confederaciones Hidrográficas, para el pago del IBI de bienes de titularidad estatal. Obligaciones de ejercicios anteriores.	
	00 Confederación Hidrográfica del Duero	2.870.271,46
	01 Confederación Hidrográfica del Ebro	4.175.606,74
	02 Confederación Hidrográfica del Guadalquivir	16.290.208,63
	03 Confederación Hidrográfica del Guadiana	10.672.707,48

Aplicación	Denominación	Importe (Euros)
000X <u>Artículo 41</u> Concepto 412	<u>A Organismos Autónomos</u> A las Confederaciones Hidrográficas, para el pago del IBI de bienes de titularidad estatal. Obligaciones de ejercicios anteriores.	
	04 Confederación Hidrográfica del Júcar	1.985.195,65
	05 Confederación Hidrográfica del Miño-Sil	118.860,67
	06 Confederación Hidrográfica del Segura	671.375,91
	07 Confederación Hidrográfica del Cantábrico	61.487,23
	08 Confederación Hidrográfica del Tajo	3.473.840,38

Suplementos de crédito que se conceden:

Servicio 05. Dirección General del Agua

Aplicación	Denominación	Importe (Euros)
452A <u>Artículo 60</u> Concepto 609	<u>Inversión nueva en infraestructuras y bienes destinados al uso general.</u> Expropiaciones, modificados, adicionales y otras incidencias de inversiones de ejercicios anteriores	1.029.517,56
452A <u>Artículo 61</u> Concepto 619	<u>Inversión de reposición en infraestructuras y bienes destinados al uso general</u> Incidencias de inversiones de ejercicios anteriores	4.964.051,15
456A <u>Artículo 60</u> Concepto 609	<u>Inversión nueva en infraestructuras y bienes destinados al uso general.</u> Expropiaciones, modificados, adicionales y otras incidencias de inversiones de ejercicios anteriores	787.384,34

Denominación de los Programas

Programa 452A: "Gestión e infraestructuras del agua".

Programa 456A: "Calidad del agua".

Programa 000X: "Transferencias internas".

ANEXO IV

Modificación de los Presupuestos de las Confederaciones Hidrográficas**Organismo 102: Confederación Hidrográfica del Cantábrico****INGRESOS**

<u>Aplicación</u>	<u>Denominación</u>	<u>Importe (Euros)</u>
<u>Artículo 40</u>	<u>De la Administración del Estado</u>	
Concepto 400	Del departamento al que está adscrito	
	01 Para el pago de IBI de bienes de titularidad estatal	61.487,23
<u>Artículo 87</u>	<u>Remanente de tesorería</u>	
Concepto 870	Remanente de tesorería	- 61.487,23

Organismo 103: Confederación Hidrográfica del Duero**INGRESOS**

<u>Aplicación</u>	<u>Denominación</u>	<u>Importe (Euros)</u>
<u>Artículo 40</u>	<u>De la Administración del Estado</u>	
Concepto 400	Del departamento al que está adscrito	
	01 Para el pago de IBI de bienes de titularidad estatal	2.870.271,46
<u>Artículo 87</u>	<u>Remanente de tesorería</u>	
Concepto 870	Remanente de tesorería	- 2.749.098,96

GASTOS**Suplemento de crédito:**

<u>Aplicación</u>	<u>Denominación</u>	<u>Importe (Euros)</u>
452A <u>Artículo 22</u>	<u>Material, suministros y otros</u>	
Concepto 225	Tributos	
	05 Tributos locales de bienes de titularidad estatal, incluidas obligaciones de ejercicios anteriores	121.172,50

Organismo 104: Confederación Hidrográfica del Ebro**INGRESOS**

<u>Aplicación</u>	<u>Denominación</u>	<u>Importe (Euros)</u>
<u>Artículo 40</u>	<u>De la Administración del Estado</u>	
Concepto 400	Del departamento al que está adscrito	
	01 Para el pago de IBI de bienes de titularidad estatal	4.175.606,74
<u>Artículo 87</u>	<u>Remanente de tesorería</u>	
Concepto 870	Remanente de tesorería	- 4.175.606,74

Organismo 105: Confederación Hidrográfica del Guadalquivir**INGRESOS**

Aplicación	Denominación	Importe (Euros)
<u>Artículo 40</u>	<u>De la Administración del Estado</u>	
Concepto 400	Del departamento al que está adscrito	
	01 Para el pago de IBI de bienes de titularidad estatal	16.290.208,63
<u>Artículo 87</u>	<u>Remanente de tesorería</u>	
Concepto 870	Remanente de tesorería	- 16.290.208,63

Organismo 106: Confederación Hidrográfica del Guadiana**INGRESOS**

Aplicación	Denominación	Importe (Euros)
<u>Artículo 40</u>	<u>De la Administración del Estado</u>	
Concepto 400	Del departamento al que está adscrito	
	01 Para el pago de IBI de bienes de titularidad estatal	10.672.707,48

GASTOS**Suplemento de crédito:**

Aplicación	Denominación	Importe (Euros)
452A <u>Artículo 22</u>	<u>Material, suministros y otros</u>	
Concepto 225	Tributos	
	05 Tributos locales de bienes de titularidad estatal, incluidas obligaciones de ejercicios anteriores	10.672.707,48

Organismo 107: Confederación Hidrográfica del Júcar**INGRESOS**

Aplicación	Denominación	Importe (Euros)
<u>Artículo 40</u>	<u>De la Administración del Estado</u>	
Concepto 400	Del departamento al que está adscrito	
	01 Para el pago de IBI de bienes de titularidad estatal	1.985.195,65

GASTOS**Suplemento de crédito:**

Aplicación	Denominación	Importe (Euros)
452A <u>Artículo 22</u>	<u>Material, suministros y otros</u>	
Concepto 225	Tributos	
	05 Tributos locales de bienes de titularidad estatal, incluidas obligaciones de ejercicios anteriores	1.985.195,65

Organismo 108: Confederación Hidrográfica del Miño-Sil**INGRESOS**

<u>Aplicación</u>	<u>Denominación</u>	<u>Importe (Euros)</u>
<u>Artículo 40</u>	<u>De la Administración del Estado</u>	
Concepto 400	Del departamento al que está adscrito	
	01 Para el pago de IBI de bienes de titularidad estatal	118.860,67
<u>Artículo 87</u>	<u>Remanente de tesorería</u>	
Concepto 870	Remanente de tesorería	- 118.860,67

Organismo 109: Confederación Hidrográfica del Segura**INGRESOS**

<u>Aplicación</u>	<u>Denominación</u>	<u>Importe (Euros)</u>
<u>Artículo 40</u>	<u>De la Administración del Estado</u>	
Concepto 400	Del departamento al que está adscrito	
	01 Para el pago de IBI de bienes de titularidad estatal	671.375,91

GASTOS**Suplemento de crédito:**

<u>Aplicación</u>	<u>Denominación</u>	<u>Importe (Euros)</u>
452A <u>Artículo 22</u>	<u>Material, suministros y otros</u>	
Concepto 225	Tributos	
	05 Tributos locales de bienes de titularidad estatal, incluidas obligaciones de ejercicios anteriores	671.375,91

Organismo 110: Confederación Hidrográfica del Tajo**INGRESOS**

<u>Aplicación</u>	<u>Denominación</u>	<u>Importe (Euros)</u>
<u>Artículo 40</u>	<u>De la Administración del Estado</u>	
Concepto 400	Del departamento al que está adscrito	
	01 Para el pago de IBI de bienes de titularidad estatal	3.473.840,38
<u>Artículo 87</u>	<u>Remanente de tesorería</u>	
Concepto 870	Remanente de tesorería	- 3.473.840,38

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE FACENDA

RESOLUCIÓN do 24 de febreiro de 2016, da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se ditan instrucións sobre o réxime de vacacións, permisos e licenzas.

O Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, regula no artigo 48 os permisos dos funcionarios públicos e, no artigo 49, os permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral e por razón de violencia de xénero.

Así mesmo, o artigo 50 regula as vacacións e as disposicións adicionais décimo terceira e décimo cuarta regulan o permiso por asuntos particulares e os días adicionais de vacacións por antigüidade.

A Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, regula no capítulo IV o réxime de vacacións, permisos e licenzas, o que comporta a necesidade de adaptar a Resolución do 12 de marzo de 2013, da Dirección Xeral da Función Pública, aos cambios introducidos na citada norma, así como a conveniencia de consolidar nun único texto as adaptacións efectuadas a través da Resolución da Dirección Xeral da Función Pública do 10 de xullo de 2015.

Co fin de unificar os criterios de actuación dos distintos órganos da Administración da comunidade autónoma competentes para a concesión de vacacións, permisos e licenzas ao persoal dependente deles, considérase necesario ditar unhas instrucións nun único texto consolidado que facilite a súa aplicación práctica, particularmente nalgún dos supostos previstos na normativa reguladora desta materia.

De acordo co exposto, esta dirección xeral, no uso das facultades conferidas polo Decreto 101/2014, do 1 de agosto, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Facenda, e a Orde da Consellería de Facenda do 8 de xullo de 2013 sobre delegación de competencias na Dirección Xeral da Función Pública, oída a Comisión de Persoal na sesión que tivo lugar o día 24 de febreiro de 2016,

RESOLVE:

Primeira. *Ámbito de aplicación*

Estas instrucións son de aplicación ao persoal funcionario e ao persoal laboral suxeito ao V Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, que presta os



seus servizos na Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia e nas entidades públicas instrumentais do sector público autonómico de Galicia enunciadas na letra a) do artigo 45 da Lei 16/2010, do 17 de decembro, de organización e funcionamento da Administración xeral e do sector público autonómico de Galicia, sen prexuízo das peculiaridades que estableza outra normativa específica.

Non se aplica ao persoal docente, ao persoal da Administración de xustiza e ao persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde, que se rexerán nesta materia polas súas normas específicas.

Segunda. *Definicións*

Para os efectos do disposto en materia de permisos e licenzas, enténdese por:

a) Familiar de primeiro grao por consanguinidade e afinidade e familiar de segundo grao por consanguinidade ou afinidade o que se reflicte no seguinte cadro:

Graos	Titular/cónxuxe ou parella de feito			
1º	Nai/pai	Sogra/sogro	Filla/fillo	Nora/xenro
2º	Avoa/avó	Irmá/irmán	Cuñada/cuñado	Neta/neto

Enténdese asimilado ao fillo ou á filla o menor en acollemento preadoptivo, acollemento familiar permanente ou acollemento familiar simple de duración superior a un ano.

Así mesmo, enténdese asimilado a familiar de primeiro grao o cónxuxe ou a parella de feito.

b) Parella de feito: é a que, respecto da persoa de referencia, mantén unha relación que pode acreditar a través da inscrición nun rexistro público oficial de parellas de feito.

c) Requirir especial dedicación: supón que é preciso que o suxeito reciba tratamento, atención, coidados ou asistencia continuada de terceiras persoas debido a problemas de saúde, entendida esta última como benestar físico, psíquico ou social.

d) Convivencia: relación baseada na cohabitación no mesmo domicilio.

e) Ter ao seu cargo: relación de dependencia que non implica convivencia.

f) Coidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.



g) Enfermidade moi grave: considérase como tal aquela que con tal carácter determine o facultativo no correspondente informe médico.

h) Enfermidade grave: considéranse enfermidades graves as enunciadas no anexo do Real decreto 1148/2011, do 29 de xullo, para a aplicación e o desenvolvemento no sistema da Seguridade Social da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave ou na norma que o substitúa, ou cando así o determine o informe médico que clasifique unha enfermidade como grave, de acordo co disposto no citado real decreto (a relación de enfermidades graves figura como anexo da presente resolución).

Terceira. *Servizo activo*

O goce de vacacións, permisos e licenzas non altera a situación de servizo activo. É de aplicación o réxime de incompatibilidades previsto na correspondente normativa.

Cuarta. *Solicitudes*

Para a tramitación das solicitudes das vacacións, permisos e licenzas, utilizaranse preferentemente os medios telemáticos que figuran á disposición dos empregados públicos na web da Dirección Xeral da Función Pública a través do PortaX no enderezo: <https://portax.xunta.es>. Así mesmo, deberán acreditarse estes permisos de acordo coa documentación mínima exixida relacionada no anexo desta resolución.

Sección 1ª. Vacacións

Quinta. *Vacacións anuais (artigo 132 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. As vacacións anuais retribuídas do persoal funcionario e do persoal laboral terán unha duración de vinte e dous días hábiles por ano completo de servizos, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizos efectivos durante o ano foi menor. Non obstante, o persoal funcionario e o persoal laboral terán dereito ao gozo dos seguintes días de vacacións, por ano completo de servizos, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizos efectivos durante o ano foi menor, ao completar os anos de antigüidade que a continuación se indican:

Quince anos de servizo: vinte e tres días hábiles.

Vinte anos de servizo: vinte e catro días hábiles.



Vinte e cinco anos de servizo: vinte e cinco días hábiles.

Trinta ou máis anos de servizo: vinte e seis días hábiles.

Os ditos días de vacacións poderanse gozar desde o día seguinte ao do cumprimento dos correspondentes anos de servizo.

Para estes efectos, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais. Non obstante, para o persoal que traballe a quendas considéranse inhábiles os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos que o/a traballador/a teña asignados nas táboas ou cadros horarios pendentes de gozar.

2. As vacacións gozaranse, con autorización previa, e sempre que resulte compatible coas necesidades do servizo, dentro do ano natural e ata o 31 de xaneiro do ano seguinte, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. Polo menos, a metade das vacacións deberá ser gozada preferentemente entre os días 1 de xuño ao 30 de setembro e, no caso de que a metade das vacacións coincida en número impar, arredondarase á baixa o número de días de vacacións que se deben gozar neste período.

Non obstante e sempre que as necesidades de servizo o permitan, dos días de vacacións previstos no punto 1 poderase solicitar o gozo independente de ata seis días hábiles por ano natural, que poderán acumularse aos días de asuntos particulares.

3. Se o persoal está en servizo activo durante todo o ano natural, considérase que ten dereito aos días de vacacións establecidos no punto 1.

Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozase un número de días de vacacións proporcionais ao tempo traballado, que se arredondarán á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.

Así mesmo, ao persoal que proceda da situación de servizos especiais/excedencia forzosa e da situación de servizo noutras administracións públicas, unha vez que se produza o reingreso ao servizo activo, así como o persoal que teña un permiso sindical a tempo completo e se incorpore ao seu posto de traballo, recoñeceránselle os días de vacacións relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas as situacións e que non fosen gozados. Para estes efectos, deberán acreditarse os días de vacacións de que, de ser o caso, gozou durante as ditas situacións.



4. Nos casos de coincidencia do período ordinario de vacacións cos permisos por lactación, parto, adopción ou acollemento, ou doutra persoa proxenitora por parto, adopción ou acollemento dun fillo ou filla ou por razón de violencia de xénero, a persoa interesada terá dereito á fixación dun período alternativo de vacacións, e neste caso poderá acumular os días de asuntos particulares.

5. O persoal funcionario e o persoal laboral que se atopen na situación de incapacidade temporal con anterioridade ao comezo das vacacións poderán gozar as ditas vacacións mesmo máis alá do 31 de xaneiro do ano seguinte, sempre que a situación de baixa non permita o seu gozo con anterioridade ao remate do ano natural. En todo caso, as vacacións terán que gozarse a partir da situación de alta, sempre que non transcorresen máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinasen as ditas vacacións.

Se durante o gozo do período de vacacións sobrevén unha situación de incapacidade temporal, o período de vacacións quedará interrompido e poderá gozarse o tempo que reste nun período distinto nas mesmas condicións previstas no punto anterior.

6. Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillas ou fillos menores de doce anos ou persoas maiores dependentes ao seu coidado directo. Terán prioridade as persoas que reúnan a condición de persoa proxenitora de familia numerosa, dentro deste grupo. Para estes efectos, a dependencia acreditarase:

– Co certificado de empadramento que acredite a convivencia co familiar, e

– Co documento oficial que acredite a necesidade de asistencia do familiar: certificado médico ou informe de saúde, certificado expedido pola consellería competente en materia de política social ou, na súa falta, informe social dos servizos sociais comunitarios municipais.

No caso de que haxa varios beneficiarios con preferencia de elección, elixirá o de máis antigüidade na Administración, debendo establecerse un ciclo rotativo entre todos os traballadores da unidade administrativa afectada.

No caso de que os/as traballadores/as dunha unidade administrativa en que ningún deles teña preferencia de elección soliciten o mesmo período vacacional, elixirá o de máis antigüidade na Administración, debendo establecerse un ciclo rotativo entre todos/as os/as traballadores/as da unidade administrativa afectada.



7. Os permisos por lactación, parto, adopción ou acollemento, ou doutra persoa proxenitora por parto, adopción ou acollemento dun fillo ou filla poden acumularse ás vacacións, mesmo despois do remate do ano natural a que estas correspondan.

8. Cando se prevexa o peche das instalacións debido á inactividade estacional de determinados servizos públicos, os períodos de gozo das vacacións coincidirán na franxa temporal de peche.

9. Cando se produza o cesamento do persoal interino ou laboral temporal antes de completar o ano de servizo e non puidese gozar das vacacións por necesidades do servizo, terá dereito ao aboamento da parte proporcional das súas vacacións, a non ser que a causa do cesamento veña motivada pola adquisición da condición de funcionario/a de carreira ou persoal laboral fixo desta Administración. Neste caso, computaranse os servizos prestados como persoal interino ou como laboral temporal para efectos do cómputo do período de vacacións.

10. Para garantir a continuidade asistencial e unha correcta prestación dos servizos públicos, como regra xeral para o persoal a quendas o número máximo de solicitudes de vacacións autorizables será da metade das presenzas de cada departamento ou unidade durante o período de verán e dun terzo durante o período de Nadal.

Sección 2ª. Permisos

Sexta. Permisos por falecemento, accidente grave, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar (artigo 108 da Lei 2/2015, do 29 de abril)

1. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso de tres días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de cinco días hábiles se o suceso se produce en distinta localidade.

2. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso de dous días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de catro días hábiles se o suceso se produce en distinta localidade.



3. Nos casos de falecemento, os días en que se faga uso deste permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito que xera o dereito a el. Nos demais casos, poderá facerse uso dos días de forma descontínua mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

En todos os casos, computarase o día do feito causante unicamente cando a persoa non preste servizos ese día e lle correspondese prestalos.

4. Para os efectos do goce deste permiso considéranse inhábiles os sábados, domingos e festivos, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo. Non obstante, para o persoal que traballe a quendas considéranse inhábiles os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos que o/a traballador/a teña asignados nas táboas ou cadros horarios pendentes de gozar.

5. Para o cómputo dos prazos na mesma ou distinta localidade tomarase como referencia o termo municipal da residencia habitual da persoa funcionaria ou laboral.

No caso de intervención cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario, será a localidade en que se realice o repouso domiciliario a que se debe tomar como referencia con respecto ao termo municipal da residencia da persoa funcionaria. Neste caso, se os días de repouso domiciliario son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días do repouso domiciliario.

No caso de hospitalización, entenderase que esta se produce cando implique a estancia hospitalaria que inclúe unha noite e unha comida principal no centro hospitalario. Neste caso, se os días de hospitalización son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días de hospitalización, agás que esta hospitalización leve consigo repouso domiciliario. Neste caso, este tempo computarase para completar o período máximo permitido.

6. Se durante o gozo deste permiso sobrevén o falecemento do/da familiar, suspenderase o permiso que se viña gozando e iniciárase o cómputo dun novo permiso.

Sétima. *Permiso por traslado de domicilio (artigo 109 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. O persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso por traslado de domicilio dun día natural de duración se o traslado ten lugar dentro da mesma localidade e de dous días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.



2. Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas, a duración do permiso é de dous días naturais se ten lugar dentro da mesma localidade e de catro días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

3. O permiso entenderase referido ao día en que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia, e cando teña unha duración superior a un día natural, gozarse con carácter ininterrompido, e deberá acreditarse documentalmente o traslado, con posterioridade.

Oitava. *Permiso para concorrer a exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público (artigo 111 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. O persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso para concorrer a exames finais ou outras probas definitivas de aptitude, así como para concorrer a probas selectivas no ámbito do emprego público. A duración deste permiso abranguerá os días da súa realización.

2. Para os efectos deste permiso, enténdese por «exames finais ou outras probas definitivas de aptitude» aquelas tendentes á obtención dun título académico ou profesional.

Non están incluídos exames ou probas de aptitude doutro carácter, como os que se realicen para obter permisos de condución de vehículos ou similares.

Así mesmo, tampouco se consideran incluídas neste permiso as probas que se fan nos cursos de formación do persoal, que terán a consideración de ausencia xustificada polo tempo necesario para a súa realización.

3. No caso de que se trate de probas selectivas no ámbito do emprego público e estas se realicen fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, poderá facilitarse, ademais, o tempo indispensable para o desprazamento. O órgano de persoal competente valorará as circunstancias do caso concreto.

Novena. *Permiso por lactación (artigo 112 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante unha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria nunha hora que, a elección da persoa titular do dereito, pode aplicarse ao inicio



ou ao final da xornada de traballo, ou dividirse en dúas fraccións de media hora e aplicarse ao inicio e ao final da xornada.

O tempo correspondente a este permiso pode acumularse total ou parcialmente en xornadas completas e facerse uso del en calquera momento despois do remate do período de duración do permiso por parto, adopción ou acollemento.

2. Cando se goce o permiso acumulándoo total ou parcialmente en xornadas completas, a súa duración será dun total de 150 horas, que deberán gozarse en ambos os casos ata que a/o filla/o acade os doce meses ou, no caso de adopción ou acollemento, antes de que transcorra un ano desde a efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non teña feitos os doce meses.

No caso de acumulación total do tempo correspondente a este permiso, gozarse a totalidade do tempo concedido en xornadas completas, que poderán ser consecutivas ou non.

No caso de acumulación parcial do tempo correspondente a este permiso, gozarse combinando a concesión de xornadas completas coa ausencia dunha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ata acadar o total do tempo concedido.

3. Nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración do permiso por lactación incrementarase en proporción ao número de fillos.

4. O persoal funcionario e o persoal laboral poderán facer uso deste permiso con independencia de que o outro proxenitor traballe ou non. Non obstante, só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen.

Cando os dous proxenitores traballen, o dereito ao permiso de lactación poderá ser exercido por calquera deles ou ratearse a súa duración.

Décima. *Permiso por nacemento de fillas/os prematuras/os ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto (artigo 113 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. Nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante un máximo de



dúas horas diarias mentres dure o período de hospitalización, coa percepción íntegra das súas retribucións.

2. Así mesmo, nestes mesmos casos o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a unha redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

3. Mentres a/o filla/o prematura/o permaneza no centro hospitalario, poderá facerse uso acumulado dos dereitos previstos nos parágrafos 1 e 2, coas repercusións retributivas que en cada caso se indica. A redución de xornada con dedución retributiva prevista no parágrafo 2 procederá tamén a partir da alta hospitalaria, mentres a/o filla/o prematura/o precise cuidados, polo tempo que determine o informe médico.

Décimo primeira. *Permisos para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e permisos nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción (artigo 114 da Lei 2/2015, do 29 de abril, e artigo 48.e) do Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro)*

1. As persoas funcionarias e laborais embarazadas teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

2. O persoal funcionario e laboral ten dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

3. O persoal funcionario e laboral ten dereito a un permiso polo tempo indispensable nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

4. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a súa realización e a súa concesión condicionase á xustificación previa da necesidade de realizalo dentro da xornada de traballo.

Décimo segunda. *Permisos por accidente ou enfermidade moi graves (artigo 116 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. Nos casos de accidente ou enfermidade moi graves do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funciona-



rio e o persoal laboral teñen dereito a un permiso retribuído para atender o coidado desas persoas, cunha duración máxima de trinta días naturais.

2. Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso que, dentro da duración máxima de trinta días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada.

Este permiso require un informe médico que determine que o accidente ou a enfermidade é moi grave e a necesidade de coidados para atender a persoa enferma.

Décimo terceira. *Permisos para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal, de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral e máis de asistencia a consultas e revisións médicas (artigo 117 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. O persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito aos permisos necesarios para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal e de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral. A duración destes permisos limitarase ao tempo indispensable para o cumprimento dos deberes que os xustifican.

2. Así mesmo, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas e revisións médicas, sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.

3. O deber inescusable debe ser personalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto e, en todo caso, deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

Para os efectos deste permiso, enténdese por deber inescusable de carácter público ou persoal:

a) Comparecencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, comisarías ou calquera outro organismo oficial.

b) Cumprimento de deberes cidadáns derivados dun proceso electoral.

c) Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven estritamente do cargo electivo de concelleira ou concelleiro, así como de deputada ou deputado, ou senadora ou senador.



d) Asistencia como membro ás sesións dun tribunal de selección ou provisión, con nomeamento da autoridade competente.

e) Obrigas cuxo incumprimento xeren á persoa interesada unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.

f) O emprego de tempo necesario para facer unha doazón de sangue, medula ou plaquetas, de acordo co disposto no Real decreto 1088/2005, do 16 de setembro.

g) Asistencia dos/das deportistas de alto nivel ás competicións de carácter internacional, así como as súas concentracións preparatorias, de acordo co disposto no Real decreto 971/2007, do 13 de xullo.

4. Considéranse deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral o exercicio de actividades inescusables vinculadas directamente ao ámbito familiar do titular do dereito. En todo caso, será requisito indispensable que se xustifique unha situación de dependencia directa respecto da persoa titular do dereito e que se trate dunha situación non protexida polos restantes permisos.

Para efectos deste permiso, enténdese por deberes relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar, entre outros:

a) O acompañamento ás revisións médicas, aos tratamentos de quimioterapia e radioterapia, así como ás intervencións médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias e outras de características similares), das fillas e fillos discapacitados/os, das fillas e dos fillos menores de idade e das persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo presentando a solicitude de permiso, en que se sinalará a hora prevista da consulta.

No caso de solicitar este permiso para acompañar as fillas e fillos maiores de idade, o cónxuxe ou a parella de feito, deberase acreditar que necesitan acompañamento.

Así mesmo, para estes efectos considéranse persoas maiores a cargo do persoal funcionario e do persoal laboral os/as familiares de primeiro grao que, pola súa idade ou estado de saúde, non se poidan valer por si mesmos para acudir á consulta. Tamén terán esta consideración os/as familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguimento médico estrito e que non se poden valer por si mesmos para ir á consulta, no caso de que estean ao coidado directo da persoa funcionaria ou a cargo dela



e sempre que neste último caso non teña familiares de 1º grao ou que estes sexan maiores e non poidan atendelos.

b) A asistencia do pai, nai, titor ou titora ás titorías convocadas polo centro escolar a que asisten os seus fillos/as ou menores ao seu cargo.

c) A asistencia do pai, nai, titor ou titora con fillos/as con discapacidade a reunións de coordinación do seu centro de educación especial onde reciba tratamento ou para acompañalo se ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

Décimo cuarta *Permiso por asuntos particulares (artigo 118 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia)*

1. Ao longo do ano, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a seis días de permiso por asuntos particulares, sen necesidade de xustificación.

Así mesmo, este persoal terá dereito ao gozo de dous días adicionais de permiso por asuntos particulares ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo. O gozo destes días poderá ser exercido desde o día seguinte á data en que se xere tal dereito.

A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas. Os días por asuntos particulares poderán acumularse aos días de vacacións que se poden gozar de forma independente (6 días hábiles).

Así mesmo, con carácter excepcional e condicionado ás necesidades do servizo, tamén se poderán acumular todos os días de asuntos particulares á totalidade das vacacións anuais.

2. O persoal poderá distribuír os ditos días ao longo do ano, e terase en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible gozar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

3. Os días de asuntos particulares corresponderán polos servizos prestados cada ano natural na situación de servizo activo. Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozaranse un número de días de asuntos particulares proporcionais ao tempo traballado, que se arredondarán á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.



Así mesmo, ao persoal que proceda da situación de servizos especiais/excedencia forzosa e da situación de servizo noutras administracións públicas, unha vez que se produza o reingreso ao servizo activo, recoñeceránselle os días de asuntos particulares relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas as situacións e que non fosen gozados. Para estes efectos, deberán acreditarse os días de asuntos particulares de que, de ser o caso, gozou durante as ditas situacións.

4. Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas públicas, agás os servizos de Rexistro Xeral e Información. Cando nas citadas oficinas os días 24 e 31 de decembro coincidan en sábado ou domingo, terase dereito a dous días adicionais de asuntos particulares. Non obstante, o persoal que traballe os días 24 e 31 de decembro poderá gozar dun día adicional de asuntos particulares por cada día traballado.

5. Incorporarase un día adicional de asuntos particulares por cada unha das festividade laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non substituíble pola comunidade autónoma, cando coincidan en sábado no dito ano, agás os traballadores a quendas que xa teñen garantidos o número de festivos anuais a través das táboas horarias.

Décimo quinta. *Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria (artigo 49.d) do Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, e 72 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

As faltas de asistencia das funcionarias vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde da Administración pública estatal, autonómica ou local, segundo proceda, a través do correspondente informe, que deberá presentarse nos sete días inmediatos seguintes ao feito causante.

Décimo sexta. *Permiso por matrimonio ou unión de feito (artigo 119 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. Terá unha duración de quince días naturais ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos, e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao período vacacional anual. Os/as mesmos/as cónxuxes que contraian matrimonio en sede civil e que con posterioridade o fagan en sede relixiosa non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.



2. Este permiso concederáse no caso de parellas de feito, inscritas no Rexistro de parellas de feito de Galicia ou doutra comunidade autónoma. Os conviventes que gocen deste permiso e que con posterioridade contraían matrimonio non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

Décimo sétima. *Permiso retribuído para as funcionarias e as laborais en estado de xestación (disposición adicional décimo sexta do Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro)*

As funcionarias e as laborais en estado de xestación terán dereito a un permiso retribuído, a partir do día primeiro da semana 37 de embarazo, ata a data do parto.

No suposto de xestación múltiple, este permiso poderá iniciarse o primeiro día da semana 35 de embarazo, ata a data do parto.

Sección 3ª. Licenzas

Décimo oitava. *Licenza por asuntos propios (artigo 127 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

Por asuntos propios poderá concederse unha licenza sen retribución e a súa duración acumulada non poderá, en ningún caso, exceder os tres meses cada dous anos de prestación de servizos efectivos, de acordo cos seguintes criterios:

1. A concesión desta licenza está subordinada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e terá a duración que solicite o persoal funcionario e o persoal laboral. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en todo caso, nun día laborable de prestación de servizos.

2. Durante o gozo desta licenza o persoal funcionario e o persoal laboral están en servizo activo e, polo tanto, suxeitos ao réxime xeral de incompatibilidades regulado na Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

3. Para poder gozar desta licenza o persoal funcionario e o persoal laboral teñen que acreditar dous anos de servizos efectivos prestados na Administración. No caso de persoal interino ou de persoal laboral temporal, estes dous anos computaranse desde o último nomeamento ou contrato.



4. O prazo para o cómputo dos dous anos para o gozo dunha nova licenza de asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que remate o goce da licenza anterior, sen que sexa posible que, unha vez gozado o máximo total previsto de tres meses, se conceda outra licenza por tres meses ata que transcorran dous anos naturais.

Non obstante, poderá concederse, antes de que transcorran os dous anos, unha nova licenza polos días que proporcionalmente correspondan ao tempo en que se permaneceu en servizo activo.

5. Os tres meses de goce desta licenza teñen que estar comprendidos dentro dos dous anos seguintes ao seu inicio.

Décimo novena. *Licenza para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública (artigo 129 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

1. Poderase conceder esta licenza para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública, por un período de seis meses, e percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

2. Esta licenza pode concederse igualmente ao persoal funcionario en prácticas que xa estea prestando servizos remunerados na Administración como persoal funcionario de carreira, durante o tempo que se prolongue o curso selectivo ou o período de prácticas.

Se os servizos como persoal funcionario de carreira se prestan na mesma Administración en que se adquiriu a condición de persoal funcionario en prácticas, poderá optarse entre percibir as retribucións básicas que correspondan como persoal funcionario de carreira ou as retribucións previstas para o persoal funcionario en prácticas.

Se os servizos como persoal funcionario de carreira se prestan nunha Administración distinta daquela en que se adquiriu a condición de persoal funcionario en prácticas, percibiranse necesariamente as retribucións fixadas nesta última para o persoal funcionario en prácticas.

3. A concesión destas licenzas está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e require informe favorable do órgano competente en materia de xestión de persoal.



Vixésima. *Licenza para supostos de hospitalización prolongada (artigo 131 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

O persoal funcionario e o persoal laboral terán dereito a unha licenza sen retribución, como máximo dun mes de duración, no caso de que se requira unha hospitalización prolongada do cónxuxe, parella de feito ou parentes que convivan co empregado público, derivada de enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario.

Sección 4ª. Redución e adaptacións da xornada de traballo

Vixésimo primeira. *Reducións de xornada con retribucións (artigo 106.1 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

O persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito á redución da xornada de traballo diaria, coa percepción íntegra das súas retribucións, nos casos e coas condicións que se determinan a seguir:

1. Para atender o coidado do cónxuxe ou parella de feito, dun familiar de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, ou dun menor en acollemento preadoptivo, permanente ou simple por razóns de enfermidade moi grave, concederase unha redución por horas completas de ata tres horas ou a metade da duración da xornada de traballo diaria por un prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e en razón da extrema gravidade da enfermidade padecida, ata unha duración máxima total de dous meses.

Se hai máis dunha persoa titular do dereito polo mesmo feito causante, o prazo durante o cal resulta aplicable esta redución da xornada poderase ratear entre esas persoas.

2. Para atender o coidado do fillo menor de idade por natureza ou adopción, ou nos supostos de acollemento preadoptivo, permanente ou simple dun menor, que padeza cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración ou hospitalización a domicilio das mesmas características, e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado polo informe do Servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma ou, de ser o caso, da entidade sanitaria concertada correspondente, concederase unha redución por horas completas de ata catro horas ou a metade da duración da xornada de traballo diaria, como máximo ata que o menor faga os dezaioito anos, sempre que ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo, permanente ou simple, traballen.



Con carácter excepcional, esta redución poderá acumularse en xornadas completas sempre que o solicitante xustifique a necesidade desta acumulación.

Cando concorran en ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acolletores de carácter preadoptivo, permanente ou simple, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a esta redución de xornada ou, de ser o caso, poidan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no réxime da Seguridade Social que lles sexa aplicable, é requisito para a percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure a redución da xornada de traballo que o outro proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo, permanente ou simple, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no réxime da Seguridade Social que lle sexa aplicable. En caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións. Así mesmo, no suposto de que ambos os dous proxenitores presten servizos no mesmo órgano ou entidade, este poderá limitar o exercicio simultáneo desta redución de xornada por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

O cancro ou enfermidade grave que padeza o menor deberá implicar un ingreso hospitalario de longa duración que requira o seu coidado directo, continuo e permanente, durante a hospitalización e o tratamento continuado da enfermidade. Considerarase, así mesmo, como ingreso hospitalario de longa duración a continuación do tratamento médico ou o coidado do menor no domicilio tras o diagnóstico e a hospitalización pola enfermidade grave.

A acreditación de que o menor padece un cancro, así como a necesidade de coidado directo, continuo e permanente do menor durante o tempo de hospitalización e tratamento continuado da enfermidade efectuarase, mesmo naqueles casos en que a atención e o diagnóstico do cancro ou enfermidade grave a leven a cabo servizos médico privados, mediante declaración cuberta polo facultativo do Servizo Galego de Saúde responsable da atención do menor. Cando o diagnóstico e o tratamento do cancro ou enfermidade grave do menor se realicen a través dos servizos médicos privados, exixírase que a declaración sexa cuberta, ademais, polo médico do centro responsable da atención do menor.

Cando exista recaída do menor polo cancro ou pola mesma enfermidade grave que necesite coidados directos, deberá acreditarse a necesidade da continuación do tratamento médico, así como do coidado directo, continuo e permanente do menor polo proxenitor, adoptante ou acolledor, mediante un novo informe médico do mesmo facultativo que asinou o informe inicial ou da persoa que o substitúa.



Este permiso concederáse por un período inicial dun ano, prorrogable por períodos de seis meses, cando subsista a necesidade do coidado directo, continuo e permanente do menor, que se acreditará mediante declaración do facultativo do Servizo Galego de Saúde responsable da asistencia médica do menor, e como máximo, ata que este faga os 18 anos.

O permiso suspenderáse nas situacións de incapacidade temporal, durante os períodos de descanso por maternidade e paternidade e nos supostos de risco durante o embarazo e, en xeral, cando concorra calquera causa de suspensión da relación funcional do solicitante.

O permiso extinguirase polas seguintes circunstancias:

- a) Polo cesamento na redución de xornada, calquera que sexa a súa causa.
- b) Por non existir a necesidade do coidado directo, continuo e permanente do menor debido á melloría do estado de saúde ou á alta médica por curación ou falecemento.
- c) Polo cesamento do outro proxenitor na súa actividade laboral.
- d) Por facer o menor os 18 anos de idade.

Así mesmo, o funcionario ao cal se lle conceda este permiso ten a obriga de comunicar calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ao permiso, e o órgano competente en materia de persoal poderá levar a cabo as actuacións necesarias para comprobar que segue cumprindo os requisitos exixidos para a concesión do permiso.

Vixésimo segunda. *Reducións de xornada con diminución de retribucións (artigo 106.2 da Lei 2/2015, do 29 de abril)*

O persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito á redución da xornada de traballo diaria, con diminución proporcional das súas retribucións, nos casos e coas condicións que se determinan a seguir:

1. Por razóns de garda legal, cando se exerza o coidado directo dalgún menor de doce anos, dunha persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, concederáse unha redución por horas completas da xornada de traballo diaria, cun límite máximo de catro horas de duración. Na solicitude deberáse concretar a franxa horaria exacta sobre a cal opera a dita redución, que



será valorada polo órgano competente en materia de persoal, co fin de garantir a prestación eficiente do servizo público e conciliar a concesión desta redución coas necesidades do servizo debidamente xustificadas.

2. Por coidado directo do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade avanzada, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída, concederáse unha redución por horas completas da xornada de traballo diaria, cun límite máximo de catro horas de duración. Na solicitude deberase concretar a franxa horaria exacta sobre a cal opera a dita redución, que será valorada polo órgano competente en materia de persoal, co fin de garantir a prestación eficiente do servizo público e conciliar a concesión desta redución coas necesidades do servizo debidamente xustificadas.

3. Nos supostos previstos nos números anteriores e só de forma excepcional, poderase conceder unha distribución diaria irregular da redución de xornada solicitada ou mesmo a súa acumulación en xornadas de traballo completas. A xustificación da necesidade desta distribución ou acumulación corresponde ao solicitante.

Vixésimo terceira. *Redución de xornada por interese particular (artigo 5.2 da Lei 1/2012, do 29 de febreiro)*

O persoal funcionario e o persoal laboral poderán solicitar voluntariamente a redución de xornada por interese particular, coa correspondente redución proporcional de retribucións. A redución será, como mínimo, dunha hora e, como máximo, de dúas horas e trinta minutos diarios.

Na solicitude deberá, en todo caso, concretarse a exacta franxa horaria sobre a cal opera a dita redución, que será valorada polo órgano competente en materia de persoal co fin de garantir a prestación eficiente do servizo público e conciliar a concesión desta redución coas necesidades do servizo debidamente xustificadas.

Só de forma excepcional se poderá conceder unha distribución diaria irregular da redución de xornada solicitada ou mesmo a súa acumulación en xornadas de traballo completas. A xustificación da necesidade desta distribución ou acumulación corresponde ao solicitante.

A concesión da redución de xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e terá unha duración mínima de



tres meses e máxima dun ano, renovable por pedimento da persoa interesada cunha antelación mínima dun mes á data de finalización. Por necesidades de xestión do servizo público afectado, os órganos competentes en materia de persoal, de oficio, poderán acordar a revogación ou a suspensión da redución de xornada, garantindo o dereito do interesado a formular alegacións nun prazo máximo de dez días hábiles desde a comunicación da proposta de revogación ou suspensión.

A concesión da redución de xornada por interese particular queda automaticamente sen efecto en caso de cambio de posto.

Vixésimo cuarta. *Adaptación progresiva da xornada laboral para tratamentos oncolóxicos*

O persoal funcionario e o persoal laboral que se reincorporen ao servizo efectivo ao finalizaren un tratamento de radioterapia ou quimioterapia poderán solicitar unha adaptación progresiva da súa xornada de traballo ordinaria. A Administración poderá conceder esta adaptación cando esta coadxuve á plena recuperación funcional da persoa ou evite situacións de especial dificultade ou penosidade no desempeño do seu traballo. Esta adaptación poderá estenderse ata un mes desde a alta médica e poderá afectar ata un 25 % da duración da xornada diaria, preferentemente na parte flexible desta, que se considerará como tempo de traballo efectivo. A solicitude irá acompañada da documentación que achegue o interesado para acreditar a existencia desta situación, e a Administración deberá resolver sobre ela nun prazo de tres días, sen prexuízo de que, para comprobar a procedencia desta adaptación, a Administración poderá solicitar os informes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais ou de calquera outro órgano que considere oportuno sobre o tratamento recibido ou as actividades de rehabilitación que lle fosen prescritas.

O prazo a que se refire o parágrafo anterior poderá ampliarse nun mes máis cando o persoal xustifique a persistencia no seu estado de saúde das circunstancias derivadas do tratamento de radioterapia ou quimioterapia.

Entrada en vigor.

Esta resolución entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 24 de febreiro de 2016

José María Barreiro Díaz
Director xeral da Función Pública



ANEXO I
Listaxe de enfermidades graves

I. Oncoloxía:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda non linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermidade de Hodgkin.
5. Tumores do sistema nervioso central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renais.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tecidos blandos.
11. Tumores de células xerminais.
12. Outras neoplasias graves.

II. Hematoloxía:

13. Aplasia medular grave (constitucional ou adquirida).
14. Neutropenias constitucionais graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionais graves.

III. Erros innatos do metabolismo:

16. Desordes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermidade da orina con olor a xarope de arce, homocistinuria e outras desordes graves).



17. Desordes do ciclo da urea (OTC).

18. Desordes dos ácidos orgánicos.

19. Desordes de carbohidratos (glicogenose, galactosemia, intolerancia hereditaria á frutosa e outras desordes graves).

20. Alteracións glicosilación proteica.

21. Enfermidades lisosomiais (mucopolisacaridose, oligosacaridose, esfingolipidose e outras enfermidades graves).

22. Enfermidades dos peroxisomas (síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermidade de Refsum e outras desordes graves).

23. Enfermidades mitocondriais: por defecto de oxidación dos ácidos graxos e de transporte de carnitina, por alteración do DNA mitocondrial, por mutación do DNA nuclear.

IV. Alerxia e inmunoloxía:

24. Alerxias alimentarias graves sometidas a indución de tolerancia oral.

25. Asma bronquial grave.

26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de produción de anticorpos.

27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

29. Outras inmunodeficiencias:

a) Síndrome de Wiscott-Aldrich.

b) Defectos de reparación do DNA (ataxia-telangiectasia).

c) Síndrome de Di George.

d) Síndrome de HiperIgE.



- e) Síndrome de IPEX.
- f) Outras inmunodeficiencias ben definidas.
- 30. Síndromes de disregulación inmune e linfoproliferación.

V. Psiquiatría:

- 31. Trastornos da conduta alimentaria.
- 32. Trastorno de conduta grave.
- 33. Trastorno depresivo maior.
- 34. Trastorno psicótico.
- 35. Trastorno esquizoafectivo.

VI. Neuroloxía:

- 36. Malformacións conxénitas do sistema nervioso central.
- 37. Traumatismo cranioencefálico severo.
- 38. Lesión medular severa.
- 39. Epilepsias:
 - a) Síndrome de West.
 - b) Síndrome de Dravet.
 - c) Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d) Epilepsia secundaria a malformación ou lesión cerebral.
 - e) Síndrome de Rassmussen.
 - f) Encefalopatías epilépticas.



g) Epilepsia secundaria a enfermidades metabólicas.

h) Outras epilepsias ben definidas.

40. Enfermidades autoinmunes:

a) Esclerose múltiple.

b) Encefalomielite aguda diseminada.

c) Guillain-Barré.

d) Polineuropatía crónica desmielinizante.

e) Encefalite límbica.

f) Outras enfermidades autoinmunes ben definidas.

41. Enfermidades neuromusculares:

a) Atrofia muscular espinal infantil.

b) Enfermidade de Duchenne.

c) Outras enfermidades neuromusculares ben definidas.

42. Infeccións e parasitoses do sistema nervioso central (meninxite, encefalite, parasitos e outras infeccións).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálise cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplexia.

VII. Cardioloxía:

46. Cardiopatías conxénitas con disfunción ventricular.

47. Cardiopatías conxénitas con hipertensión pulmonar.



48. Outras cardiopatías conxénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular ou arritmias graves.

50. Cardiopatías con disfunción cardíaca e clase funcional III-IV.

51. Transplante cardíaco.

VIII. Aparello respiratorio:

52. Fibrose quística.

53. Pneumopatías intersticiais.

54. Displasia broncopulmonar.

55. Hipertensión pulmonar.

56. Bronquiectasias.

57. Enfermidades respiratorias de orixe inmunolóxica:

a) Proteinose alveolar.

b) Hemosiderose pulmonar.

c) Sarcoidose.

d) Colaxenopatías.

58. Transplante de pulmón.

59. Outras enfermidades respiratorias graves.

IX. Aparello dixestivo:

60. Resección intestinal ampla.

61. Síndrome de dismotilidade intestinal grave (pseudo-obstrución intestinal).



- 62. Diarreas conxénitas graves.
- 63. Transplante intestinal.
- 64. Hepatopatía grave.
- 65. Transplante hepático.
- 66. Outras enfermidades graves do aparello dixestivo.
- X. Nefroloxía:
 - 67. Enfermidade renal crónica terminal en tratamento substitutivo.
 - 68. Transplante renal.
 - 69. Enfermidade renal crónica no primeiro ano de vida.
 - 70. Síndrome nefrótica do primeiro ano de vida.
 - 71. Síndrome nefrótica corticorresistente e corticodependente.
 - 72. Tubulopatías de evolución grave.
 - 73. Síndrome de Bartter.
 - 74. Cistinose.
 - 75. Acidose tubular renal.
 - 76. Enfermidade de Dent.
 - 77. Síndrome de Lowe.
 - 78. Hipomagnesemia con hipercalciuria e nefrocalcinose.
 - 79. Malformacións nefrourolóxicas complexas.
 - 80. Síndromes polimalformativas con afectación renal.



81. Vexiga neuróxena.

82. Defectos conxénitos do tubo neural.

83. Outras enfermidades nefrourolóxicas graves.

XI. Reumatoloxía:

84. Artrite idiopática xuvenil (AIX).

85. Lupus eritematoso sistémico.

86. Dermatomiosite xuvenil.

87. Enfermidade mixta do tecido conectivo.

88. Esclerodermia sistémica.

89. Enfermidades autoinflamatorias (febre mediterránea familiar, amiloidose e outras enfermidades autoinflamatorias graves).

90. Outras enfermidades reumatolóxicas graves.

XII. Cirurxía:

91. Cirurxía de cabeza e pescozo: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, cranioestenose, labio e padal fendido, reconstrución de deformidades craniofaciais complexas, etc.

92. Cirurxía do tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática conxénita, malformacións pulmonares, etc.

93. Cirurxía do aparello dixestivo: atresia esofáxica, cirurxía antirrefluxo, defectos de parede abdominal, malformacións intestinais (atresia, vólvulo, duplicacións), obstrución intestinal, enterocolite necrotizante, cirurxía da enfermidade inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformacións anorrectais, atresia vías biliarias, hipertensión portal, etc.

94. Cirurxía nefro-urolóxica: malformacións renais e de vías urinarias.



95. Cirurxía do politraumatizado.

96. Cirurxía das queimaduras graves.

97. Cirurxía dos xemelgos siameses.

98. Cirurxía ortopédica: cirurxía das displasias esqueléticas, escoliose, displasia do desenvolvemento da cadeira, cirurxía da parálise cerebral, enfermidades neuromusculares e espiña bífida, infeccións esqueléticas e outras cirurxías ortopédicas complexas.

99. Cirurxía doutros transplantes: válvulas cardíacas, transplantes óseos, transplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XIII. Coidados paliativos:

100. Coidados paliativos en calquera paciente na fase final da súa enfermidade.

XIV. Neonatoloxía:

101. Grandes prematuros, nados antes das 32 semanas de xestación ou cun peso inferior a 1.500 gramos e prematuros que requiran ingresos prolongados por complicacións secundarias á prematuridade.

XV. Enfermidades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculose.

104. Pneumonías complicadas.

105. Osteomielite e artrite sépticas.

106. Endocardite.

107. Pielonefrites complicadas.

108. Sepses.

XVI. Endocrinoloxía:

109. Diabetes mellitus tipo I.



ANEXO II

Relación de documentación mínima exixida para a concesión dos permisos, sen prexuízo da achega doutra documentación requirida e considerada necesaria polos órganos competentes para acreditar o feito causante

1. Permiso por falecemento, accidente grave ou moi grave, enfermidade grave ou moi grave, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar:

– Documento xustificativo do falecemento, accidente, enfermidade grave ou moi grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do familiar.

– O grao de parentesco e a relación familiar acreditaranse co libro ou libros de familia, ou documento que o substitúa, certificación do Rexistro Civil, ou ben coa inscrición en calquera rexistro público que acredite o feito causante.

2. Permiso por traslado de domicilio: documento acreditativo de cambio efectivo de domicilio.

3. Permiso para concorrer a exames finais e demais probas de aptitude: documento acreditativo da asistencia á proba de aptitude, ao exame final ou á proba de acceso ou ingreso na función pública, no cal conste lugar, data, hora do exame e centro de realización das devanditas probas.

4. Permiso de lactación: de forma simultánea á solicitude do permiso o persoal deberá acreditar documentalmente a data de nacemento da/do filla/o mediante a presentación da fotocopia do libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil; ademais, debebase xustificar documentalmente que o outro proxenitor non goza pola súa vez do citado permiso.

5. Permiso por nacemento de fillas/os prematuras/os que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizadas/os despois do parto:

– Fotocopia da partida de nacemento da/do filla/o que xera o dereito ao permiso.

– Documento que acredite a hospitalización da/do filla/o que xere o dereito ao permiso ou da súa condición de prematura/o.



6. Permiso para a realización de exames prenatais ou de técnicas de preparación ao parto:

– Documento xustificativo da realización de exames prenatais e das técnicas de preparación ao parto dentro da xornada laboral, e documento de asistencia.

7. Permiso para tratamentos de fecundación asistida:

– Documento xustificativo da realización de tratamentos de fecundación asistida dentro da xornada laboral.

8. Permisos para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal, de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral e máis de asistencia a consultas e revisións médicas: orixinal ou copia compulsada da citación ou convocatoria do órgano xudicial, órgano administrativo, órgano de goberno ou calquera outro órgano oficial de que se trate, ou das comisións dependentes deles. Se é o caso, documento acreditativo de ter a condición de elixible no proceso electoral ou de formar parte dunha mesa electoral.

Así mesmo, dentro dos deberes relacionados coa conciliación deberá acreditarse co documento xustificativo do centro sanitario acreditativo da presenza neste dentro da xornada laboral ou documento acreditativo do centro escolar da presenza da persoa dentro da xornada laboral.

9. Permiso por razón de violencia de xénero: acreditarase mediante calquera das fórmulas sinaladas no artigo 5 da Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

10. Permiso por parto: certificado médico oficial, certificado do nacemento do Rexistro Civil ou presentación do libro de familia, que acredite a data en que se produciu o nacemento. Se o inicio do permiso se produce antes do parto, xunto coa solicitude correspondente presentarase o documento xustificativo de atoparse no período de dez semanas anteriores ao parto.

11. Permiso por adopción ou por acollida preadoptiva, permanente ou simple:

– Resolución administrativa ou xudicial da adopción ou da acollida, na cal conste, se é o caso, o carácter internacional da adopción ou da acollida.

– No caso de que o permiso se amplíe por discapacidade da/do nena/o adoptada/o ou acollida/o: documento médico acreditativo da devandita discapacidade.



– Se a adopción é internacional, xunto coa solicitude presentárase documentación oficial acreditativa da tramitación da devandita adopción, co obxecto de autorizar o inicio do permiso con anterioridade á data en que esta se produza. Posteriormente, deberá presentarse a correspondente resolución xudicial de adopción.

12. Permiso por paternidade: libro de familia, ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil ou certificación da inscrición no Rexistro.

13. Permiso por matrimonio ou unión de feito: fotocopia compulsada do libro de familia ou da inscrición rexistral correspondente.

14. Licenza por enfermidade: parte médico de baixa.

15. Licenza por estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración: documento acreditativo do lugar e das datas de realización e de estar admitido para a realización dos cursos.

16. Licenza para supostos de hospitalización prolongada: documento xustificativo que determine a hospitalización prolongada.

17. Redución de xornada por razóns de garda legal: documento legal acreditativo desta, así como, se é o caso, da idade, discapacidade ou especial dedicación que requira a persoa en cuestión.

18. Redución de xornada por coidado de filla ou fillo menor afectada/o por cancro ou outra enfermidade grave: informe médico do menor, tal e como se indica na instrución, libro de familia ou inscrición do nacemento no Rexistro Civil ou certificación da inscrición no Rexistro, de ser o caso, documentación acreditativa do acollemento ou adopción, vida laboral do outro proxenitor que acredite a súa condición de asalariado, certificado que acredite que o outro proxenitor do menor non cobra as súas retribucións íntegras en virtude desta redución ou como beneficiario da prestación establecida para este fin no réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación.

