

# MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**2190** *RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2008, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 25 de enero de 2008, por el que se aprueba el Acuerdo de 3 de diciembre de 2007, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el exterior.*

El Consejo de Ministros, en su reunión del día 25 de enero de 2008, aprobó el Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el exterior, a propuesta de la Ministra de Administraciones Públicas, que figura a continuación de la presente Resolución.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y con la finalidad de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo, esta Secretaría General ha resuelto ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de enero de 2008.—La Secretaria General para la Administración Pública, Mercedes Elvira del Palacio Tascón.

## **ACUERDO DEL CONSEJO DE MINISTROS POR EL QUE SE APRUEBA EL ACUERDO ADMINISTRACIÓN-SINDICATOS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL EN EL EXTERIOR**

En el apartado 3.5 del Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de septiembre de 2006, por el que se aprueban medidas para la potenciación de la acción exterior del Estado, se establecía que «en el plazo máximo de un año se determinará a través del instrumento jurídico que corresponda, el conjunto de condiciones mínimas aplicables a todo el personal laboral contratado en el exterior, sea cual sea su nacionalidad y con independencia de la legislación que regule sus contratos». En cumplimiento del mencionado Acuerdo, se mantuvieron reuniones entre representantes de los Ministerios de Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda, así como de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Industria, Turismo y Comercio y Trabajo y Asuntos Sociales y de las Organizaciones Sindicales más representativas, CC.OO., UGT, CSI-CSIF y CIG, en el ámbito de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, firmándose con fecha tres de diciembre de 2007, el Acuerdo sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos. Conscientes de la relevancia del Acuerdo alcanzado, en la citada fecha se firma por la Ministra de Administraciones Públicas y el Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación y las Organizaciones Sindicales mencionadas, CC.OO., UGT, CSI-CSIF y CIG la Declaración de conformidad al mismo.

En virtud de lo establecido en el artículo 38 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Consejo de Ministros resuelve aprobar el Acuerdo Administración-Sindicatos sobre condiciones de trabajo para el personal laboral en el exterior al servicio de la Administración General del Estado, suscrito el tres de diciembre de 2007, cuyo texto figura como anexo.

## ANEXO

En Madrid, a 3 de diciembre de 2007, las representaciones de la Administración General del Estado y de las Organizaciones Sindicales UGT, CC.OO., CSI-CSIF y C.I.G., suscriben el presente

### **Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos**

#### 1. *Ámbito de aplicación*

1. Las condiciones de trabajo que se establecen a continuación serán de aplicación al personal laboral que presta servicios en el exterior, con exclusión del personal de alta dirección en los términos de la legislación que a éste le sea aplicable, de la Administración General del Estado y de sus Organismos Autónomos.

2. Las condiciones de trabajo que se establecen en los artículos o puntos siguientes serán de aplicación en su totalidad, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el país de destino. En ningún caso podrá suponer duplicidad o acumulación de derechos, cuando uno de los regulados en este acuerdo también se recoja en los contratos individuales, aunque con distinta denominación pero con contenido o finalidad similar.

#### 2. *Modificación de condiciones de trabajo y movilidad*

2.1 **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**

1. Los Departamentos, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario.
- c. Sistema de trabajo y rendimiento.
- e. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo siguiente.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este apartado cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la prestación del servicio público a través de una más adecuada organización de sus recursos.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de una decisión unilateral de la Administración de efectos colectivos.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por la Administración al trabajador afectado y a sus representantes con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión de la Administración y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre

las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Tras la finalización del período de consultas la Administración notificará a los trabajadores afectados y a sus representantes su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo de treinta días a la fecha de su efectividad.

## 2.2 Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en un Centro de trabajo no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

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

## 2.3 Reasignación de efectivos y violencia de género.

1. Cuando sea necesaria la reasignación de efectivos, se realizará preferentemente en el país de destino y si ello es posible, en la misma localidad.

En el caso de movilidad por reasignación de efectivos de carácter individual, se comunicará con carácter previo a la Comisión Técnica para el Personal Laboral del Exterior del presente acuerdo en el plazo de quince días desde la adopción de la resolución motivadora de la decisión, que será notificada al trabajador con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Cuando se trate de traslados colectivos irá precedido del período de consultas de quince días en la Comisión Técnica para el Personal Laboral del Exterior.

2. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades del mismo país que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

## 3. Provisión de vacantes

La selección del personal laboral del servicio exterior se hará mediante convocatoria pública, y a través de los sistemas de pruebas específicas, oposición libre, concurso-oposición y concurso, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, todo ello sin perjuicio de las limitaciones que, sobre dicha materia, se hallen establecidas en las normas de orden público del país en que presten sus servicios.

Otras modalidades de provisión de vacantes, incluidas la promoción profesional y aquellos casos excepcio-

nales y particulares de movilidad, podrán ser objeto de desarrollo por la Comisión Técnica de personal laboral en el exterior en la medida en que se precisen determinadas materias de este Acuerdo que condicionan las mismas.

## 4. Organización del trabajo

4.1 Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del responsable de la Unidad Administrativa, como consecuencia de la facultad exclusiva de organizar el trabajo que le corresponde a la Administración sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación de la representación de los trabajadores.

Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Acuerdo, se negociarán con la representación de los trabajadores.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe a la Administración la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales y las órdenes o instrucciones adoptadas por el responsable de la Unidad en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

3. El responsable de la Unidad Administrativa correspondiente, podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, en su caso.

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

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- La profesionalización de los trabajadores.
- La identificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con el punto 4.2 de este artículo.
- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo

4.2 Instrumentos de organización del trabajo.-La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración que estructurará los puestos de trabajo correspondientes al ámbito de aplicación del presente acuerdo a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, su ubicación, la categoría/grupo, el n.º máximo de dotaciones, la retribución máxima anual y la divisa de situación.

Dichos instrumentos serán públicos.

## 5. Clasificación profesional

1. El sistema de clasificación del personal laboral en el exterior se estructurará en grupos profesionales y categorías.

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

2. La categoría profesional estará encuadrada en un grupo.

3. En la Comisión Técnica del Personal Laboral en el Exterior se llevará a cabo el análisis y desarrollo del sistema de clasificación profesional realizando las adaptaciones pertinentes de acuerdo con la ponderación de los factores de conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que determinan la pertenencia a los distintos grupos profesionales.

## 6. Jornada y horarios

### 6.1 Jornada.

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

2. En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de jornada superior a la ordinaria, de hasta cuarenta horas semanales en cómputo anual, sin perjuicio en este último supuesto de una posible aplicación flexible de dicho cómputo, mediante la compensación del número de horas entre semanas, motivado por necesidades del servicio.

Todo ello salvo que en las normas imperativas del país de destino se establezca una jornada ordinaria máxima inferior a la aquí prevista.

### 6.2 Calendario laboral.

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

La fijación de la jornada en unos horarios determinados se hará de tal forma que con carácter general no se fijen más de nueve horas ordinarias de trabajo diario y medie un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, sin perjuicio de que, por necesidades motivadas del servicio, puedan establecerse, con carácter extraordinario excepciones en la aplicación de tales limitaciones en los términos del presente Acuerdo.

Durante la jornada de trabajo habrá un descanso de 30 minutos, computable como trabajo efectivo, siempre que la duración de la jornada diaria sea, al menos, de cinco horas y media, salvo los casos de jornada reducida.

2. Para el personal docente y el adscrito a los centros culturales y docentes, la jornada y los horarios serán los establecidos en su normativa organizativa específica.

3. Para el personal de servicio, vigilantes y conductores de vehículos, el régimen de jornada y horarios, será el que se determine, con la adecuación necesaria en el calendario laboral, por el responsable de la Unidad según las necesidades del servicio, sin que la jornada ordinaria de trabajo pueda ser superior a las 40 horas semanales en cómputo anual.

4. Podrán acordarse sistemas de horario flexible, siempre que éstos sean autorizados por el órgano competente.

5. El calendario laboral se expondrá en lugar visible en cada unidad administrativa. En la elaboración del mencionado calendario se tendrá en cuenta, a efectos de la determinación del cómputo anual de la jornada, únicamente los días de descanso, festivos y de permiso retribuido incluidos en este Acuerdo.

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

Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la Unidad, se podrá conceder, con carácter perso-

nal y temporal la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

7. Durante un periodo de tres meses coincidentes con la época estival, en aquellos centros en que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de un mínimo de seis horas y treinta minutos continuados diarios, con una parte fija de cinco horas. La reducción de jornada así producida se recuperará en cómputo anual, en la forma que establezca el correspondiente calendario laboral.

8. Se reconoce el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

### 6.3 Ausencias justificadas.

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

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

Cuando la legislación aplicable en la materia no disponga otra cosa, y sin perjuicio de la facultad de los titulares de las unidades administrativas de exigir la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

2. Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario, de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o asistencial.

6.4 Descanso semanal.—El descanso semanal mínimo será de dos días no interrumpidos, salvo que por necesidades del servicio sea preciso el establecimiento de un descanso semanal distinto al general, en todo caso, cuando se tenga que trabajar el sábado se descansará el lunes.

6.5 Días festivos.—Las jornadas festivas establecidas en un día de la semana normalmente laborable serán las fijadas en el calendario laboral del país de destino, y en todo caso, los días 1 de enero, 1 de mayo, 12 de octubre, 6 de diciembre y 25 de diciembre, no pudiendo exceder de 14 al año, que tendrán carácter retribuido y no recuperable.

En aquellos países en los que existan un número de días festivos superiores a 14, el exceso se compensará con los días de asuntos particulares.

## 7. Vacaciones anuales

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o veintidós días hábiles por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte del responsable de la Unidad, previa consulta con los representantes de los trabajadores. El

personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas. A estos efectos, los sábados no son considerados días hábiles, salvo en los horarios especiales.

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

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

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

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpan dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo de los cinco días de referencia, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual efectuada por cada Unidad.

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

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

## 8. *Licencias y permisos*

8.1 Permisos retribuidos.—El personal laboral, previo aviso y justificación adecuada, podrá acogerse al disfrute de los siguientes permisos remunerados:

1. Por matrimonio del propio trabajador, quince días naturales continuados.

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

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

4. En los casos de muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada el permiso será de dos días hábiles. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días hábiles.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos y nietos, en línea recta ascendente a padres y abuelos y en colateral a hermanos.

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

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

Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por la autoridad que según la legislación local sea la competente.

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

6. Ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

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

8. El personal laboral podrá asistir a consulta médica durante el horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

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

El personal laboral deberá preavisar al responsable de la Unidad correspondiente con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras, a su elección, podrán sustituir el permiso por lactancia anterior, por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. En este caso, deberá anunciarse esta opción antes de que finalice el descanso maternal.

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

10. Hasta dos meses de permiso percibiendo la cuantía mensual que corresponda, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

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

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

13. Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales

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

En todo caso, se tendrá en cuenta que, en aquellos países en el que el número de días festivos sea superior a catorce, los días festivos que sobrepasen ese número se restarán de los seis días regulados en este punto.

14. Además de los días de libre disposición se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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

8.2 Licencias sin sueldo.—El personal laboral fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión o denegación de la licencia le será comunicada al trabajador dentro del mes siguiente a la recepción de su solicitud por el órgano competente para su resolución. Dicha licencia sólo podrá ser denegada por necesidades del servicio.

Su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.

### 9. Formación Profesional

9.1 Principios generales.—Se tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios, en el país en el que prestan sus servicios, para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional.

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

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

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

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

Igualmente la Administración establecerá la posibilidad de armonizar los períodos de formación de los traba-

jadores con jornadas especiales que garanticen el descanso obligatorio.

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

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos, durante el tiempo necesario para su celebración y desplazamiento en su caso en el país en el que se preste el servicio.

b) Permisos, percibiendo sólo el salario base y el complemento de antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren, en el país en que se presta el servicio, fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

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

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

### 10. Incompatibilidades

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

### 11. Suspensión del contrato de trabajo

11.1 *Suspensión con reserva de puesto.*—El personal laboral tendrá derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

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

En el supuesto de maternidad, la suspensión con reserva tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso, de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar de aquéllas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre siempre que éste sea trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo o la legislación de previsión social que le sea aplicable lo contemple y sea compatible y recíproco en esta materia.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen y el padre sea trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo o la legislación de previsión social que le sea aplicable lo contemple y sea compatible y recíproco en esta materia, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado o acogido es menor de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por hijo a partir del segundo, contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución para la que se constituye la adopción.

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

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

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

2. Trece días por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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

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

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

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

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

## 11.2 Excedencia voluntaria.

11.2.1 Por interés particular.—La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por el personal laboral fijo con un año de antigüedad continuada inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud, en el ámbito de este acuerdo.

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

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

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

### 11.2.2 Para el cuidado de hijos, cónyuge y familiares:

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

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña ni va a desempeñar durante la excedencia ninguna actividad laboral ya que la finalidad de la misma es el cuidado personal del hijo menor.

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

El personal laboral en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Una vez transcurridos los dos primeros años, la reserva se referirá exclusivamente a un puesto de idéntica categoría en la misma Unidad que se determine por el responsable de la misma, con las retribuciones que aquél puesto tenga asignadas.

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

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

3. El personal laboral tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo continuado máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por si mismo. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia a los cursos de formación.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña ni va a desempeñar durante la excedencia ninguna actividad laboral, ya que la finalidad de la misma es el cuidado personal del cónyuge o familiar.

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

La duración de esta situación solo podrá ser modificada por la reincorporación anticipada del trabajador o trabajadora al Centro de trabajo, previa comunicación de la misma con un plazo mínimo de antelación de un mes.

11.2.3 Por aplicación de la normativa de incompatibilidades: Quedará en esta situación el contratado laboral fijo que, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público español.

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

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

11.2.4 Por agrupación familiar.–Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra localidad del mismo país extranjero o en España por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del

Poder Judicial. El contratado laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

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

11.2.5 Por razón de violencia sobre la trabajadora.–Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad, en todo caso se estará a lo que se determine por la Comisión Técnica para el Personal Laboral en el Exterior.

El personal laboral fijo que solicite su reincorporación tras una excedencia voluntaria podrá solicitar la incorporación a un puesto de trabajo vacante de igual o inferior categoría a la suya, en el centro de trabajo donde prestaba sus servicios antes de la misma.

Al personal laboral en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de los apartados 11.2.2 y 11.2.5 de este punto, no le será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad. En ningún caso devengarán derechos económicos.

## 12. Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad con carácter general, sin perjuicio de que los trabajadores puedan completar los períodos de carencia para acceder a la jubilación según la legislación que resulte de aplicación, y sin perjuicio de las normas de orden público de cada país.

## 13. Acción social

El personal laboral que presta servicios en el exterior será beneficiario de los planes de acción social de su Departamento u Organismo, en la forma en que se fije en dichos planes para el personal laboral en el exterior y en función de las disponibilidades presupuestarias.

## 14. Estructura salarial

En los términos establecidos en el Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se aprueban medidas para la potenciación de la acción exterior del Estado, se procederá por los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas, con la participación de los Departamentos afectados y dando información a la Comisión Técnica de personal laboral en el exterior, a racionalizar por países y zonas las retribuciones de las representaciones y oficinas.

## 15. Régimen disciplinario

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido a continuación, sin perjuicio de la normativa de orden público de cada país.

Se corregirán disciplinariamente las infracciones del personal cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en los términos del presente Acuerdo.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

#### 1. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales.

#### 2. Son faltas graves:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

d) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material.

i) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

j) Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

k) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

#### 3. Serán faltas leves:

a) La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.

f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

b) Suspensión de empleo y sueldo con una duración máxima de seis años.

c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

e) Apercibimiento.

f) Cualquier otra que se establezca por Ley.

El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos. Igualmente incurrirá en responsabilidad el personal que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

El alcance de las sanciones se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público,

la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido. Dicho procedimiento se establecerá por la Comisión Técnica del personal laboral en el exterior, atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable. En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, y deberán notificarse por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

#### 16. *Salud laboral*

Los Departamentos y Organismos Autónomos afectados formularán y aplicarán una adecuada política de prevención de riesgos que contenga acciones sobre salud laboral tendentes a lograr una normal y eficaz aplicación de los principios genéricos contenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los términos establecidos en el punto 17.3 de este Acuerdo, todo ello sin perjuicio del respeto a las normas de orden público sobre prevención de riesgos laborales que puedan estar implantadas en el Derecho local.

#### 17. *Derechos de representación colectiva*

Los trabajadores tienen derecho a la participación e interlocución a través de sus órganos de representación en los términos fijados entre la Administración y los Sindicatos en el presente Acuerdo.

17.1 Órganos de representación.—Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los miembros de los órganos de representación.

La definición de las circunscripciones electorales se determinará por la Comisión Técnica de personal laboral en el exterior, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado. Administración y Sindicatos se comprometen iniciar las negociaciones en el plazo de un mes desde la publicación de presente Acuerdo y agilizar su desarrollo en el plazo más breve posible con el fin de que puedan celebrarse elecciones en este ámbito en 2008.

17.2 Derechos y deberes de los titulares de los órganos de representación.—Los titulares de los órganos de representación tendrán los siguientes derechos y deberes:

1. No podrán ser despedidos ni sancionados como consecuencia del ejercicio de sus funciones de representación hasta cuatro años después de concluir su mandato.

2. En el caso de ser sancionados por cualquier otro motivo ajeno a su función de representación, tendrán derecho a expediente contradictorio en el que serán oídos además del propio interesado el titular o titulares del órgano de representación.

3. Los componentes de los órganos de representación contarán con un crédito de horas mensuales retribu-

das para el desempeño de sus funciones en los términos que se determine en la Comisión Técnica de Personal Laboral en el Exterior. Dichas horas podrán ser acumuladas total o parcialmente en uno o varios de sus miembros.

4. La Administración asumirá los gastos ocasionados a los miembros de los órganos de representación con motivo de la asistencia a las reuniones que ésta haya convocado.

5. Los componentes de los órganos de representación no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

6. Deberán mantener la debida confidencialidad y reserva sobre la información a que puedan tener acceso en el ejercicio de su función.

17.3 Funciones de los órganos de representación.— Los órganos de representación tendrán las siguientes funciones en sus correspondientes ámbitos de representación:

1. Recibir información, sobre nuevos contratos en el ámbito en que desarrollan su función, así como de las modalidades de contratación que se utilizan.

2. Emitir informe previamente al traslado de las oficinas, así como de las reestructuraciones totales o parciales de plantilla, incluidas las reducciones de jornada del personal que por estas causas pudieran acordarse.

3. Emitir informe con carácter previo a la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

4. Participar en la aplicación de los planes, en materia de acción social, formación y salud laboral, aprobados en cada Departamento u Organismo.

5. Vigilancia en el cumplimiento de las normas que regulan las condiciones de trabajo, así como aquellas en materia de seguridad e higiene.

6. Conocer los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.

7. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

17.4 La Comisión Técnica de personal laboral en el exterior conocerá de otras formas de representación social, como puedan ser las secciones sindicales, y resolverá los casos en los que excepcionalmente resulte improcedente por causa de orden público la aplicación de lo establecido en el presente apartado relativo a los derechos de representación.

#### 18. *Vigencia del acuerdo*

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y sin perjuicio de las incorporaciones que puedan producirse como desarrollo del mismo.

#### 19. *Instrumento para el seguimiento y desarrollo del acuerdo*

El presente acuerdo será objeto de seguimiento por la Administración y los Sindicatos firmantes en el seno de la Comisión Técnica para el Personal Laboral del Exterior dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

Los acuerdos de carácter general adoptados en desarrollo del presente Acuerdo serán objeto de publicidad.

Disposición adicional.

Las condiciones de trabajo reconocidas en el presente Acuerdo se han de considerar en su totalidad indivisibles y con carácter general más beneficiosas en su conjunto.