

Acaip

LABORALES

CRITERIOS INTERPRETACIÓN

CIVEA

PLENO DE LA CIVEA DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2015

**Ratificados los acuerdos de interpretación
del Convenio Único
de 17 de febrero y 10 de junio de 2015**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 9007, 28080 MADRID. Tlf.: [915175152](tel:915175152). Fax: [915178392](tel:915178392).

web: www.acaip.es

Página 1 de 5

Acaip

- **Posibilidad de conceder permiso por intervención quirúrgica con reposo domiciliario de familiar** (art. 47.c y d. C.U.)
- **Plazos posesorios en los casos de las permutas** (art. 32.3 C.U.)
- **Posibilidad de realizar horas extraordinarias por encima del límite máximo fijado en convenio** (art. 44.3 C.U.)
- **Indemnización por traslados obligatorios** (art. 26.3 C.U.)
- **Compatibilidad de complementos retributivos** (art. 73.5.2.4 C.U.)

- ➔ **Artículo 26.-Traslado obligatorio.**
Indemnización por traslados obligatorios a centro de trabajo a más de 50 km con cambio de residencia del trabajador, cuando la Administración facilite transporte (art. 26.3 C.U.).
CRITERIO INTERPRETACIÓN.

CRITERIO CIVEA

(Ratificado por el Pleno de 18 de noviembre de 2015)

- **La CIVEA considera que la redacción del artículo 26.3 es suficientemente clara sobre la interpretación que deba darse a la expresión “medio de transporte”, reconociendo como tales, en el contexto de dicho precepto, aquellos que la Administración facilita a los trabajadores para su desplazamiento al centro de trabajo.**
 - ✓ Cuando el traslado obligatorio no reúna las condiciones del apartado anterior, el trabajador tendrá derecho, por una sola vez, a las siguientes indemnizaciones, salvo que por parte de la Administración se facilite medio de transporte: De 20 a 35 kilómetros: 1.641,40 euros. Más de 35 kilómetros: 2.553,28 euros.
(Artículo 26.3 del III Convenio Único del Personal Laboral de la AGE)

- ➔ **Artículo 32.-Otras formas de movilidad.**
Plazos posesorios en los casos de las permutas (art. 32.3 C.U.).
CRITERIO INTERPRETACIÓN.

Acaip

La permuta en el Convenio Único se configura como un mecanismo de movilidad o provisión de puestos que se realiza voluntariamente entre trabajadores fijos siempre que se cumplan determinadas condiciones y requisitos. En cualquier caso, se considera de aplicación potestativa por parte de la Administración, que debe autorizarla, sin que genere en los interesados ningún derecho subjetivo. Configurada la permuta de esta forma, y dada la voluntariedad de las partes, la incorporación al nuevo puesto de trabajo se entiende inmediata a la fecha del Acuerdo de Permuta que se dicte por el órgano competente a fin de que no se vea afectada la prestación de los servicios.

CRITERIO CIVEA

(Ratificado por el Pleno de 18 de noviembre de 2015)

➤ **No obstante, a fin de facilitar la incorporación efectiva de los trabajadores a sus puestos de trabajo, se estima procedente la aplicación de los plazos posesorios establecidos para los supuestos del artículo 32.4 del III Convenio Único, según criterio adoptado por la CIVEA en su Acuerdo de 23 de julio de 2013.**

✓ Por todo ello, a falta de regulación expresa en el Convenio Único se ha de acudir a la regulación de la figura análoga para el personal funcionario por lo que resultará de aplicación el plazo posesorio establecido para las comisiones de servicio en artículo 64.4 del RD .364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

- Si la comisión no implica cambio de residencia del funcionario, el cese y la toma de posesión deberán producirse en el plazo de tres días desde la notificación del acuerdo de comisión de servicios; si implica cambio de residencia, el plazo será de ocho días en las comisiones de carácter voluntario y de treinta en las de carácter forzoso.

(Expediente GTI-07. Aprobado por el grupo de interpretación para su ratificación en su reunión de 26 de junio de 2013 y ratificado por el Pleno de la CIVEA de 23 de julio de 2013)

➔ **Artículo 44.-Horas extraordinarias.**
Posibilidad de realizar horas extraordinarias por encima del límite máximo fijado en convenio (art. 44.3 C.U.). CRITERIO INTERPRETACIÓN.

Acaip

El I Convenio Único fijó el límite máximo de 60 horas extraordinarias, previsión que se ha mantenido y continua vigente en la regulación actual del III Convenio Único, lo que indica una clara voluntad de los firmantes de establecer una reducción respecto del máximo de 80 horas autorizado por el Estatuto de los Trabajadores. Teniendo en cuenta que las normas deben interpretarse según el sentido propio de sus palabras (art. 3.1 Código Civil), la literalidad del precepto que debe examinarse en este caso no deje lugar a dudas o interpretaciones. Así, el punto 3 del artículo 44 del III C.U. establece de forma taxativa: **“En ningún caso las mismas podrán exceder de sesenta horas anuales, salvo las razones justificadas previstas en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores”**.

CRITERIO CIVEA

(Ratificado por el Pleno de 18 de noviembre de 2015)

- **En consecuencia, no resulta posible en el ámbito del Convenio Único la realización de horas extraordinarias por encima del límite de las sesenta, salvo los supuestos previstos en el artículo 35.e del ET.**
 - ✓ No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

(Artículo 35.3 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo)

➔ **Artículo 47.-Permisos.**

Posibilidad de conceder permiso por intervención quirúrgica con reposo domiciliario de familiar (art. 47.c y d. C.U.).CRITERIO INTERPRETACIÓN.

El Convenio Único no contempla el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización como hecho causante de un permiso retribuido análogo a los previstos en el artículo 47. Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores sí reconoce en su artículo 37.3.b dicho supuesto conforme a lo dispuesto en el apartado 4 de la Disposición Adicional Décimoprimer de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en los siguientes términos: **“Dos días (...) por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días”**.

Acaip

CRITERIO CIVEA

(Ratificado por el Pleno de 18 de noviembre de 2015)

- Por aplicación del principio de jerarquía normativa en los supuestos de concurrencia de normas legales y disposiciones convencionales, puede considerarse aplicable a los trabajadores del ámbito del Convenio Único, lo dispuesto en el artículo 37.3.b del ET en los términos y con el alcance que en éste se establezcan.

- **Artículo 73.- Otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales. Complementos del puesto de trabajo. Compatibilidad de complementos retributivos de jornada partida y de prolongación de jornada con la realización de horas extraordinarias (art. 73.5.2.4 C.U.). CRITERIO INTERPRETACIÓN.**

Según lo dispuesto en el último párrafo del art. 73.5.2.4 III C.Ú. el complemento de jornada partida es incompatible con el complemento de nocturnidad, el de turnicidad y el de disponibilidad horaria. El último párrafo del art. 73.5.2.5 III C.Ú. establece, a su vez, que el complemento de prolongación jornada es incompatible con el disponibilidad horaria.

CRITERIO CIVEA

(Ratificado por el Pleno de 18 de noviembre de 2015)

- El III C.U. no establece, por consiguiente, ninguna incompatibilidad entre complementos de prolongación de jornada o de jornada partida con la realización de horas extraordinarias y su compensación en tiempo de descanso o en metálico.

