



SGGPP/18/213/

Fecha: 10 de octubre de 2018

BORRADOR DE DOCUMENTO DE TRABAJO QUE SE PROPONE COMO BORRADOR DE PROYECTO DE ARTÍCULADO REFERIDO A INGRESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y MOVILIDAD

TÍTULO XX

Procedimientos de ingreso, promoción, provisión de puestos de trabajo y movilidad
(se acepta la propuesta de los sindicatos de incluir el ingreso y la promoción junto con la movilidad)

CAPÍTULO XX

Ingreso y promoción
(pendiente de desarrollo y de recibir propuestas de los sindicatos)

CAPÍTULO XX

Procedimientos de provisión y de movilidad. El concurso
(se suprimen los principios generales en este capítulo; se incluirá una referencia al comienzo del CUAGE).

Artículo XX. Procedimientos de provisión y movilidad.

1. La provisión de puestos de trabajo se llevará a cabo mediante concurso abierto y permanente, que es el procedimiento ordinario de provisión.
2. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse de forma provisional o definitiva por alguno de los restantes procedimientos contemplados en el presente Convenio, pudiendo suponer, en su caso, la movilidad forzosa del personal laboral afectado en los términos que se establezcan en el mismo.
3. También podrá producirse la provisión de puestos de trabajo y la movilidad en atención a determinadas circunstancias personales o familiares protegidas, o mediante otros procedimientos de movilidad voluntaria, en los términos de este Convenio.

Artículo XX. El concurso y sus modalidades.

1. El concurso es el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo y consiste en la valoración de los méritos y capacidades en los términos del presente Convenio.
2. Estos concursos podrán revestir las siguientes modalidades:
 - a) Concurso abierto y permanente de carácter interdepartamental.
 - b) Con carácter excepcional, se podrán convocar concursos de traslados derivados de situaciones provocadas por razones organizativas o como consecuencia de la



planificación global en el marco de planes para la ordenación de recursos humanos, que se podrán convocar, previo acuerdo de la CIVEA (*o denominación que se acuerde del órgano colegiado*) de los criterios generales, concursos de traslados extraordinarios limitados al personal de los ámbitos que se determinen o para áreas funcionales concretas (*la mención a “áreas funcionales” se adaptará a lo que se acuerde en el Grupo de Clasificación Profesional*).

3. En los términos indicados en el artículo siguiente se dará publicidad periódica de los puestos de trabajo de necesaria cobertura que se pretendan cubrir mediante el concurso abierto y permanente.

Artículo XX. Concurso abierto y permanente.

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

Los puestos a convocar serán aquellos puestos de trabajo vacantes, de necesaria provisión y dotados presupuestariamente, salvo aquellos que, como consecuencia de necesidades organizativas, no se estime conveniente incluir. Además, no serán objeto de convocatoria los puestos que estén sujetos a reserva de puesto, o estén **incluidos en otros procedimientos de selección o provisión**.

En estos concursos podrán participar todos los trabajadores fijos **con una relación de servicios continuos** que se encuentren en activo o en excedencia siempre que cumplan los requisitos exigidos en la convocatoria, excepto el personal que se encuentre en suspensión firme mientras dure la suspensión que no podrá participar.

Los trabajadores deberán permanecer en cada puesto de trabajo de destino definitivo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos, salvo en el caso de que soliciten un puesto ubicado en la misma Secretaría de Estado en la que el trabajador tenga su destino definitivo o, en defecto de aquélla, si solicitan un puesto ubicado en el mismo Ministerio (*se acepta la propuesta sindical*).

Los destinos obtenidos tras la superación de un proceso selectivo tendrán carácter definitivo a efectos de participación en el concurso. (*vinculada a la anterior*).

El concurso tendrá tres/cuatro resoluciones anuales (*lo que se determine*), serán de carácter interdepartamental, en los términos que se negocie en la CIVEA (*o denominación que se adopte*), y **se gestionarán con la colaboración necesario de los Departamentos Ministeriales**.

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

2. Baremo: La resolución del concurso deberá atenerse al siguiente baremo:
 - a) Antigüedad: se valorará cada mes completo de servicios reconocidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo XXXX del IV Convenio Único.



- b) Permanencia en el puesto correspondiente a la competencia o área funcional (**o elementos similares aún por determinar en el Grupo de clasificación profesional**), siempre que el concursante, a la fecha de referencia de méritos, se encuentre respecto al mismo en situación de servicios activo o de excedencia con derecho a reserva de puesto y lo ocupe con carácter definitivo, **teniendo en cuenta el tiempo de desempeño efectivo.**
 - c) Los concursantes que ostenten idéntica competencia funcional o área funcional (**o elementos similares aún por determina**) a las de las plazas solicitadas tendrán preferencia respecto de los solicitantes de dicho grupo que no reúnan dicho requisito.
3. Las solicitudes tendrán vigencia durante el año en curso y caducarán con la publicación de última resolución de adjudicación de puestos de trabajo del año natural correspondiente (**se acepta la propuesta sindical**).
 4. Los interesados podrán realizar una petición que sea bien de carácter genérico a una o varias localidades concretas o a un tipo de puesto, o bien a puestos de trabajo concretos previamente publicados por la Dirección General de la Función Pública, de conformidad con los criterios establecidos en el Convenio.

En estos casos, la adjudicación se realizará según el orden de preferencia especificado por el concursante en la solicitud de participación.

El interesado podrá desistir total o parcialmente de su solicitud en cualquier momento anterior al de propuesta de resolución provisional. La presentación de una nueva solicitud anula la anterior desde el momento en que se presente en cualquier de las formas establecidas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

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

En el supuesto de optar a un grupo profesional inferior, las retribuciones pasarán a ser las del grupo profesional al que se accede, dando lugar a la novación modificativa del contrato de trabajo.

6. Cuando el trabajador concursante resultase adjudicatario de un puesto perteneciente a una competencia funcional y en su caso especialidad (**esta mención se adaptará a lo que se acuerde en el grupo de clasificación profesional**) distinta a aquella desde la que concursó, perderá esta última y pasará a ostentar la correspondiente al puesto adjudicado.
7. **Se creará una Comisión de traslados formada por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales.**



Corresponderá a la Comisión de traslados, entre otras funciones que vendrán señaladas en la correspondiente Resolución de constitución, la resolución de las alegaciones que se formulen contra la adjudicación provisional.

8. Artículo XX. Concurso extraordinario.

1. Con carácter excepcional, derivado de situaciones provocadas por razones organizativas o como consecuencia de la planificación global en el marco de planes para la ordenación de recursos humanos, se podrán convocar, previo acuerdo de la CIVEA (*o denominación que se dé al órgano*) de los criterios generales, concursos de traslados de carácter extraordinario limitados al personal laboral de los ámbitos que se determinen o para áreas funcionales concretas (*la mención a “áreas funcionales” se adaptará a lo que se acuerde en el Grupo de Clasificación Profesional*).
2. La provisión de tales puestos se regirá por lo establecido en el plan de ordenación respectivo o, en caso de razones organizativas, se adaptará a la situación concreta de la que derive, sin que sean aplicables para los trabajadores la necesidad de permanencia mínima de dos años en el último puesto obtenido con carácter definitivo (*en este último aspecto se acepta la propuesta sindical*).

CAPÍTULO XX

Otras formas de provisión de puestos de trabajo y de movilidad

Artículo XX. Permuta. (pendiente de desarrollo procedimiento)

1. Con carácter excepcional, la Administración podrá autorizar la permuta de puestos de trabajo que hayan solicitado de forma voluntaria (*se acepta la propuesta de redacción sindical*) dos trabajadores fijos en activo que ocupen puestos con carácter definitivo en los Ministerios y sus Organismos autónomos dependientes.

Dichos puestos deberán haber sido objeto de publicación, correspondiendo a los Departamentos Ministeriales afectados el determinar que se cumplen los requisitos señalados en este artículo (*se acepta la propuesta sindical de la publicidad*).

2. Los puestos de trabajo tienen que ser equivalentes en cuanto a su clasificación y régimen de contratación y demás características que se incluyan en la relación de puestos de trabajo (*sujeto a cómo se acuerde la clasificación profesional*).
3. Cuando existan varios trabajadores interesados en alguno de los puestos publicados, los Departamentos Ministeriales afectados tendrán en cuenta en el momento de la autorización de la permuta los mismos criterios que los utilizados en el concurso abierto y permanente, para autorizar la correspondiente permuta.



4. En el caso de que se trate de permutas entre trabajadores fijos con distinto convenio colectivo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos dependientes, se procederá a determinar la equivalencia de categoría profesional por parte de la CIVEA (***sujeto a lo que se acuerde en el Grupo de Clasificación Profesional y también al nombre que se dé al órgano colegiado***).
5. En el caso de que se trate de permutas entre trabajadores fijos procedentes de otras Administraciones Públicas, se estará a los términos que se adopten en el oportuno Acuerdo de movilidad (***sujeto a los acuerdos que se adopten en relación con este aspecto***).
6. Para la concesión de las permutas se exigirá informe previo favorable de la unidad competente en materia de recursos humanos del Ministerio o, en su caso, Ministerios u órgano competente de la Administración Pública respectiva de destino de los trabajadores interesados, así como de las correspondientes Subcomisiones Delegadas (***sujeto a la denominación que finalmente se dé a este órgano***). Asimismo, será necesario que haya transcurrido un período de, al menos, dos años desde la obtención del anterior puesto con carácter definitivo.

A estos efectos, también se considerará puesto de carácter definitivo el primero obtenido tras la superación de un proceso selectivo de acceso a la condición de personal laboral fijo (***igual que en la participación en el concurso abierto y permanente***).
7. En el plazo de **dos** años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los trabajadores a quienes se les concedió.
8. Los traslados derivados de una permuta no darán lugar a indemnización alguna.

Artículo XX. Movilidad por violencia de género y por violencia terrorista (*se modifica la denominación de este artículo*).

(El artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores contempla ambos tipos de movilidad: violencia de género y violencia terrorista; también el artículo 82 del TREBEP contempla ambos para el personal funcionario).

1. Movilidad de la contratada laboral víctima de violencia de género.
 - a) La contratada laboral víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho al traslado a un puesto de trabajo propio de su clasificación profesional en distinta unidad administrativa, ya sea en la misma o en distinta localidad, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.
 - b) Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
 - c) En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.



- d) La acreditación, las garantías, la solicitud, la instrucción y la terminación del procedimiento con sus efectos se realizarán conforme a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas para la protección integral contra la violencia de género, y a la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- e) El traslado tendrá una duración inicial de seis meses y será provisional, teniendo la Administración la obligación de reservar el puesto de trabajo que tuviera el trabajador en caso de que lo hubiera obtenido con carácter definitivo. Terminado este período el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.
2. Movilidad del personal laboral por razón de violencia terrorista.
- a) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal laboral y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal laboral amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, se reconoce el derecho al traslado de los trabajadores.
- b) Dicho traslado se producirá a otro puesto de trabajo propio de su grupo y categoría profesional (*sujeto a la clasificación que se adopte*) cuando la vacante será de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la Comunidad Autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.
- c) Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.
- d) En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos que se desarrolle.
- e) En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista se protegerá la identidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
- f) El traslado tendrá una duración inicial de seis meses y será provisional, teniendo la Administración la obligación de reservar el puesto de trabajo que tuviera el trabajador en caso de que lo hubiera obtenido con carácter definitivo. Terminado este período el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.



Artículo XX. Movilidad por cambio de adscripción de puesto de trabajo.

(Nuevo procedimiento que pretende solucionar en determinados casos que se indican cuando no ha sido posible encontrar vacante, de tal forma que se produciría el traslado del trabajador con el puesto del que es titular).

1. En el caso de que tras la tramitación del procedimiento de solicitud de traslado para la protección de la salud del propio trabajador o trabajadora, para la protección de la trabajadora víctima de violencia de género, para la protección del personal laboral víctima de violencia terrorista y para la movilidad preferente del personal laboral con discapacidad previstos en el presente Convenio (*en principio, estos cuatro procedimientos*) se determine que no hay puesto de trabajo vacante adecuado y dotado presupuestariamente, se promoverá la movilidad del trabajador o trabajadora y del puesto de trabajo del que es titular a otra unidad del mismo Departamento ministerial y, en su caso, a otra localidad que resulte adecuada.

Asimismo, por razones excepcionales de carácter organizativo podrá promoverse la movilidad del trabajador y del puesto de trabajo que ocupa a otra unidad del mismo o diferente Departamento Ministerial y, en su caso, en distinta localidad. En este último caso únicamente podrá llevarse a cabo con la conformidad previa del trabajador titular del puesto de trabajo.

2. En el caso de que se produzca cambio de Departamento ministerial el órgano competente para resolver será la Dirección General de la Función Pública, previa remisión de la documentación pertinente por parte de los Ministerios implicados, incluido el informe de la Subcomisión Delegada de la CIVEA (*o denominación que se dé a este órgano*).
3. En las actuaciones derivadas de este procedimiento se guardarán las necesarias cautelas para la protección de la intimidad de las personas interesadas.

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

(Pendiente de estudio en los detalles).

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo o tras el parto reciente y durante la lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, la trabajadora tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Dichas medidas podrán incluir, cuando resulte necesario, el cambio de turno de trabajo o la no realización de trabajo nocturno, en su caso.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de su puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del feto, de la trabajadora embarazada o en período de lactancia natural, podrá producirse el cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones. La Administración deberá determinar, previa consulta con las Organizaciones Sindicales, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos.
3. Los servicios médicos de la Administración y el servicio de prevención acreditarán la existencia de los riesgos señalados en los dos apartados anteriores.



4. El cambio de puesto de trabajo o de funciones se llevará a cabo respetando la clasificación profesional de la trabajadora. En caso de no existir puesto de trabajo o función correspondiente a su clasificación profesional, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto de distinto grupo o categoría manteniendo las retribuciones del puesto de trabajo de origen.
5. La movilidad temporal o los cambios y adaptaciones que se produzcan tendrán efecto hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto, sobre el que mantendrá la reserva en caso de que lo hubiera obtenido con carácter definitivo, o a la recuperación de las condiciones laborales o del tiempo de trabajo anteriores.
6. En el caso de que se produzca el cambio de puesto de trabajo se aplicarán los plazos de incorporación establecidos en este Convenio para el concurso.
7. La Administración informará a las organizaciones sindicales de estos cambios profesionales de la trabajadora previamente a que se produzcan.

BORRADOR DE PROPUESTAS DE LA ADMINISTRACIÓN REFERIDAS A OTROS PROCEDIMIENTOS

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

(Englobaría las figuras de los actuales artículos 63, cuya redacción de momento se ha mantenido en su totalidad añadiéndose el tope salarial más la pensión en el 100 por cien, 64.1 y 64.2, así como incluir como novedad la figura del artículo 40.5 del Estatuto de los Trabajadores relativa a personas con discapacidad. No obstante, la movilidad por razones objetivas de este artículo será exclusivamente del propio trabajador, dado que para otros familiares se propone crear otra figura, la movilidad por razones extraordinarias de conciliación).

1. A solicitud del trabajador, podrá llevarse a cabo la movilidad por los siguientes motivos: por declaración de una incapacidad permanente total para la profesión habitual, por disminución de su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, o bien por razones objetivas de salud y posibilidades de rehabilitación del propio trabajador. Asimismo, podrá producirse la movilidad del personal laboral con discapacidad en los términos del presente artículo.
2. En el caso de declaración de una incapacidad permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al del trabajador **y sea de necesaria cobertura**, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

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

Los Servicios de Prevención de riesgos laborales, a la vista del informe médico presentado por el trabajador, deberán determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en la salud del trabajador. En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, el trabajador rechace el puesto de que



se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional. Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el caso de la solicitud de movilidad por disminución de la capacidad y en el de por razones objetivas de salud y posibilidades de rehabilitación, se requerirá informe previo del servicio de prevención de riesgos laborales, o unidad que realice tales funciones, del Ministerio donde el trabajador preste servicios, que indicará el tipo de tareas que el trabajador no pueda desempeñar como consecuencia de la disminución de su capacidad o como consecuencia de su estado de salud.

Además, cuando se trate de movilidad por razones objetivas de salud y posibilidades de rehabilitación será necesario también un informe previo del servicio médico designado por la Administración.

Dichos informes deberán acreditar la concurrencia de las circunstancias que avalen la solicitud de movilidad.

La movilidad se producirá a puestos de trabajo de igual o inferior categoría profesional (**a concretar cuando se apruebe la clasificación profesional**) que se encuentren vacantes, de necesaria cobertura, debiendo reunirse los requisitos de la relación de puestos de trabajo. Cuando las circunstancias así lo requieran, se facilitará por la Administración la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente (**o denominación que se fije de este órgano**) e informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención.

Estas solicitudes de movilidad serán tramitadas y resueltas por la Administración, previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente (**o denominación que se acuerde de este órgano**) y a la vista de los informes expedidos. La movilidad producida tendrá la consideración de voluntaria y no dará derecho a indemnización alguna.

Cuando la movilidad contemplada en este artículo se realice a un puesto de trabajo de categoría profesional inferior a la que ostentase el trabajador afectado (**sujeto a la clasificación profesional que se adopte**) requerirá su previo consentimiento, produciéndose una novación modificativa del contrato que en ningún caso dará lugar a conservar derecho alguno respecto de la categoría profesional de origen (**sujeto a la clasificación profesional que se adopte**). Cuando en los supuestos de movilidad contemplados en este artículo intervengan dos Subcomisiones Delegadas (**o nombre que se dé a este órgano colegiado**), además del acuerdo de la de origen en cuanto al traslado, deberá ser informada la Subcomisión Delegada de destino (**o nombre que se dé a este órgano colegiado**) respecto al puesto asignado al trabajador.

4. Derecho preferente a la movilidad de las personas con discapacidad. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación



médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante, del mismo grupo profesional (**a concretar con la clasificación profesional que se adopte**) que la Administración tuviera vacante **de necesaria cobertura** en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento. La solicitud de traslado se acreditará de forma fehaciente.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses y será provisional, teniendo la Administración la obligación de reservar el puesto de trabajo que tuviera el trabajador en caso de que lo hubiera obtenido con carácter definitivo. Terminado este período el trabajador podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo XX. Movilidad por razones extraordinarias de conciliación.

(Nuevo procedimiento desglosado del traslado por razones objetivas de conciliación basadas en la salud de personas que no sea el propio trabajador. Se crea esta figura para que no se valoren supuestos de conciliación en el concurso abierto y permanente, dado que de incluirse se perdería automaticidad por la necesidad de acreditación periódica y de estudio de dicha documentación y, además, es congruente con las peticiones sindicales de que la conciliación no es un mérito y que, además, puede suponer que el trabajador que lo alega adquiera más puntuación que otro trabajador y le gane la plaza).

1. Con carácter excepcional, la Administración, a propuesta de la Subcomisión Delegada (**o nombre que se acuerde dar a este órgano**), podrá trasladar a un puesto **vacante y de necesaria cobertura** de su misma categoría (**en función de la clasificación profesional que se acuerde**) y distinta localidad cuando existan causas graves y probadas de índole familiar.
2. Se considerará que concurren tales circunstancias en los trabajadores que acrediten, mediante certificado o informe de los servicios competentes de la Comunidad Autónoma, tener a su cuidado y atención al cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o de afinidad, ya sea descendente o ascendente (**se acepta la propuesta sindical de incluir los ascendientes, limitándose a primer grado**).
3. El traslado será provisional mientras persista la necesidad del cuidado y atención personal, manteniendo la reserva del puesto de trabajo de origen. Cuando desaparezca la necesidad, el trabajador retornará al puesto de trabajo reservado. No obstante, si la situación de cuidado y atención persistiera durante un año a contar desde que el traslado se haya producido, el trabajador obtendrá con carácter definitivo el puesto al que se haya desplazado, **siempre y cuando su puesto de trabajo de origen lo tuviera con carácter definitivo**.

Artículo XX. Adscripción provisional.

Ocuparán con carácter provisional un puesto de trabajo aquellos trabajadores a los que se les haya suprimido el puesto de trabajo o cuando hayan sido cesados del puesto que ocupan derivado de un desempeño insuficiente. (derivado de la evaluación del desempeño del artículo 20 del TREBEP, aplicable también al personal laboral. No se ha desarrollado, pero podría hacerse en el IV CUAGE una mención general a su existencia simplemente y a mencionar que el Convenio se remite a lo que diga en un momento futuro en la normativa que desarrolle dicho artículo 20).



Es puesto que ocupen con carácter provisional será convocada para su cobertura definitiva en el plazo máximo de un año y el trabajador tendrá la obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente.

Artículo XX. Movilidad entre Administraciones Públicas.

1. Se podrán atender peticiones de traslado formuladas por trabajadores de otras Administraciones Públicas, siempre que exista un Acuerdo de reciprocidad o un Convenio **que recoja expresamente la reciprocidad.** *(se acoge la propuesta sindical de que se realicen Acuerdos o Convenios; se suprime del borrador que sea suficiente que otro Convenio colectivo cite la mera posibilidad de movilidad).*
2. La Dirección General de la Función Pública establecerá los criterios de la movilidad y se encargará de fomentar este tipo de acuerdos.

Artículo XX. Movilidad por sanción de traslado forzoso.

(En el artículo 79.1 del III CUAGE del año 2009, en el artículo 79.1 del II CUAGE del año 2006 y en el artículo 81.1 del I CUAGE del año 1998 figura la sanción disciplinaria de “traslado forzoso sin derecho a indemnización”, dentro del régimen disciplinario.

Sin embargo, en ninguno de los tres se estableció el procedimiento a seguir en caso de imponerse tal sanción. Si bien la Administración propuso un procedimiento, las organizaciones sindicales no están de acuerdo en que se regule tal procedimiento, por lo que se acepta la posición de los sindicatos y se suprime la propuesta de regulación del procedimiento a seguir, sin perjuicio de que en el IV CUAGE vuelva a incluirse otra vez la sanción, lo que es obligado en aplicación del artículo 93.1 del TREBEP, al ser aplicable el régimen disciplinario de dicha norma legal tanto a funcionarios como al personal laboral).

Artículo XX. Movilidad funcional y geográfica.

(Este tipo de movilidad se va a estudiar con algunos Ministerios al objeto de disponer de más elementos de juicio para elaborar una propuesta).

Artículo XX. Movilidad funcional *(pendiente de desarrollo).*

Artículo XX. Movilidad geográfica *(pendiente de desarrollo).*

Art. XX. Plazos de incorporación procedimientos de movilidad

El plazo de incorporación en el puesto de trabajo obtenido será de tres días hábiles, si no implica cambio de residencia del trabajador, o de ocho días hábiles si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo. Dichos plazos comenzarán a computar desde el día siguiente al de la publicación o notificación de la resolución