

CAPÍTULO III	CAPÍTULO III
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
<p>Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.</p> <p>1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.</p> <p>Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.</p> <p>Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas de los ámbitos afectados por este Convenio.</p> <p>2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.</p> <p>Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:</p>	<p>Artículo 8. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.</p> <p>1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de los trabajadores.</p> <p>Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito correspondiente.</p> <p>Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas de los ámbitos afectados por este Convenio.</p> <p>2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.</p> <p>Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:</p>

<ul style="list-style-type: none"> a. La planificación y ordenación de los recursos humanos. b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio. c. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores. d. La profesionalización y promoción de los trabajadores. e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo. f. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> a. La planificación y ordenación de los recursos humanos. b. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio. c. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores. d. La profesionalización y promoción de los trabajadores. e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo. f. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
<p>Artículo 9. Relaciones de puestos de trabajo.</p> <p>1. Definición y estructura.- Las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a los distintos centros directivos contemplarán la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad y complementos de puesto, así como las características específicas del mismo, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño, según el modelo aprobado al efecto.</p> <p>Los puestos de trabajo que no tengan asignada especialidad o exijan requisito profesional para su desempeño recogerán en su caso, una indicación en el apartado de observaciones de la Relación de Puestos de Trabajo relativa a las actividades principales que deba figurar en las convocatorias de provisión</p>	<p>Artículo 9. Relaciones de puestos de trabajo.</p> <p>1. Definición y estructura.- Las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a los distintos centros directivos contemplarán la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad y complementos de puesto, así como las características específicas del mismo, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño, según el modelo aprobado al efecto.</p> <p>Los puestos de trabajo que no tengan asignada especialidad o exijan requisito profesional para su desempeño recogerán en su caso, una indicación en el apartado de observaciones de la Relación de Puestos de Trabajo relativa a las actividades principales que deba figurar en las convocatorias de provisión</p>

de puestos de trabajo.

2. Procedimiento de elaboración y modificación.- Las propuestas de relaciones de puestos de trabajo y de las modificaciones a las mismas serán elaboradas por los órganos competentes que las presentarán a la correspondiente Subcomisión Delegada para que en el plazo de 10 días hábiles formule las observaciones que estime pertinentes. Transcurrido el plazo anterior, se remitirá si procede, a la CIVEA para su informe según lo previsto en el artículo 3.3.n)

Los Departamentos y Organismos, a través del órgano competente, tramitarán las propuestas ante la CECIR conforme a los procedimientos establecidos acompañados de las alegaciones que, en su caso, emitan las Subcomisiones Delegadas y del informe de la CIVEA.

3. Publicidad.- Antes del 31 de mayo de cada año, la Administración hará entrega a los miembros de la CIVEA de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo aprobadas, con expresión de los puestos que se encuentren vacantes el día primero del mes anterior a la citada fecha.

En el plazo de un mes, a partir de la entrega indicada en el párrafo anterior, cada Departamento Ministerial u Organismo, dará publicidad a las relaciones de puestos de trabajo de su ámbito y al listado de ocupación de los puestos que figuran en la misma. Previamente a la citada publicidad, los Departamentos u Organismos harán entrega de la misma

de puestos de trabajo.

2. Procedimiento de elaboración y modificación.- Las propuestas de relaciones de puestos de trabajo y de las modificaciones a las mismas serán elaboradas por los órganos competentes que las presentarán a la correspondiente Subcomisión Delegada para que en el plazo de 10 días hábiles formule las observaciones que estime pertinentes. Transcurrido el plazo anterior, se remitirá si procede, a la CIVEA para su informe según lo previsto en el artículo 3.3.n)

Los Departamentos y Organismos, a través del órgano competente, tramitarán las propuestas ante la CECIR conforme a los procedimientos establecidos acompañados de las alegaciones que, en su caso, emitan las Subcomisiones Delegadas y del informe de la CIVEA.

3. Publicidad.- Antes del 31 de mayo de cada año, la Administración hará entrega a los miembros de la CIVEA de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo aprobadas, con expresión de los puestos que se encuentren vacantes el día primero del mes anterior a la citada fecha.

En el plazo de un mes, a partir de la entrega indicada en el párrafo anterior, cada Departamento Ministerial u Organismo, dará publicidad a las relaciones de puestos de trabajo de su ámbito y al listado de ocupación de los puestos que figuran en la misma. Previamente a la citada publicidad, los Departamentos u Organismos harán entrega de la misma

<p>información a la correspondiente Subcomisión Delegada.</p> <p>En el plazo de quince días, a partir de la publicidad, los trabajadores podrán solicitar ante el responsable de personal correspondiente la subsanación de los errores que puedan existir respecto de los datos publicados. Los errores existentes serán objeto de corrección por los procedimientos administrativos establecidos.</p>	<p>información a la correspondiente Subcomisión Delegada.</p> <p>En el plazo de quince días, a partir de la publicidad, los trabajadores podrán solicitar ante el responsable de personal correspondiente la subsanación de los errores que puedan existir respecto de los datos publicados. Los errores existentes serán objeto de corrección por los procedimientos administrativos establecidos.</p> <p>Incorporar una disposición transitoria para que en el plazo de seis meses se apruebe la RPT de todo el personal laboral en el exterior</p>
<p>Artículo 10. Certificados de servicios.</p> <p>Los órganos de la Administración, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado y datos que consten en la RPT, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia que venga exigida por las convocatorias de concursos.</p>	<p>Artículo 10. Certificados de servicios.</p> <p>Los órganos de la Administración, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al trabajador, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado y datos que consten en la RPT, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia que venga exigida por las convocatorias de concursos. Incluido el personal que preste servicios en el exterior</p>

<p>Artículo 11. Documento de identificación.</p> <p>Por el departamento se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación. Dicho documento será renovado en los casos de cambio de destino.</p>	<p>Artículo 11. Documento de identificación.</p> <p>Por el departamento se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación. Dicho documento será renovado en los casos de cambio de destino.</p>
<p>Artículo 12. Reestructuraciones administrativas.</p> <p>Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.</p>	<p>Artículo 12. Reestructuraciones administrativas.</p> <p>Si durante la vigencia de este Convenio se produjera, por reestructuración administrativa, algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, dicha modificación garantizará las relaciones jurídico-laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del presente Convenio.</p>
<p>Artículo 13. Planes de ordenación de recursos humanos.</p> <p>1. Cuando la situación o características particulares de un área o ámbito de los incluidos en este Convenio así lo exija, la Administración, previa negociación en la Subcomisión Delegada, podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para un ámbito determinado.</p>	<p>Artículo 13. Planes de ordenación de recursos humanos.</p> <p>1. Cuando la situación o características particulares de un área o ámbito de los incluidos en este Convenio así lo exija, la Administración, previa negociación en la Subcomisión Delegada, y una vez consultados los representante de los trabajadores del ambito o ambitos correspondiente, podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas</p>

Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

2. Estos planes podrán contener las siguientes previsiones y medidas, sin perjuicio de lo establecido con carácter general en los capítulos V y VI del presente Convenio:

- a. Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b. Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c. Procedimientos de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V.
- d. Cursos de formación y capacitación.
- e. Concursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- f. Medidas específicas de promoción interna.
- g. Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h. Incorporación de recursos humanos adicionales, que habrán de integrarse, en su caso, en las ofertas de empleo público.
- i. Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes.

para un ámbito determinado.

Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

2. Estos planes podrán contener las siguientes previsiones y medidas, sin perjuicio de lo establecido con carácter general en los capítulos V y VI del presente Convenio:

- a. Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b. Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c. Procedimientos de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V.
- d. Cursos de formación y capacitación.
- ~~e. Concursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determinen.~~
- f. Medidas específicas de promoción interna.
- g. Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h. Incorporación de recursos humanos adicionales, que habrán de integrarse, en su caso, en las ofertas de empleo público.
- i. Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes.

--	--

C.S.I.T.
UNIÓN PROFESIONAL