



# FORMACIÓN online

para delegadas y delegados

*Dirigido a empleadas y empleados públicos  
que realizan funciones relacionadas  
con la negociación colectiva y el diálogo social*

**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

Acuerdo de Formación  
para el Empleo de las  
Administraciones  
Públicas (AFEDAP)



[www.fsc.ccoo.es/Formacion](http://www.fsc.ccoo.es/Formacion)

Para más información te puedes dirigir a tu Sección Sindical, Sector o Territorio



# FORMACIÓN *online*

para delegadas y delegados

**Edita:**

**Secretaría de Formación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO**

C/ Fernández de la Hoz, 21 - 1ª planta

28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99

Fax: 91 548 16 13

[www.fsc.ccoo.es/Formación](http://www.fsc.ccoo.es/Formación)

Edición año 2022



ÁREA FORMATIVA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	HORAS
<b>ACCIÓN SINDICAL</b>			
	- Especialistas en materia de elecciones sindicales.	024	60
	- Movilidad del trabajo y acción sindical.	059	30
	- Negociación colectiva en las Administraciones Públicas	063	60
	- Representación de los trabajadores y trabajadoras en el Área Pública.	090	120
<b>ACOSO</b>			
	- Violencia en el trabajo: el acoso sexual en la Administración Pública.	101	50
<b>DERECHO LABORAL</b>			
	- Curso de derecho del trabajo y Administración Pública.	010	750
	- Estudio sobre el salario, cotización y nóminas.	027	60
	- Relaciones laborales en el empleo público.	087	50
<b>DERECHOS SOCIALES</b>			
	- Derechos sociales y su protección en España.	014	50
<b>FORMADOR DE FORMADORES</b>			
	- Nivel básico de formación sindical (nueva representación).	066	30
<b>GENERALES</b>			
	- Estructuras y procesos. Capitalismo y clase social.	026	30
	- Relaciones laborales en España: del diálogo social a la negociación colectiva.	088	50
	- Responsabilidad social corporativa y análisis de informes de sostenibilidad.	092	50
<b>GÉNERO</b>			
	- Mujeres, trabajo y feminismo.	061	30
	- Mujeres, trabajos y salud.	062	50
	- Planes de igualdad en las Administraciones Públicas.	070	90
<b>MEDIO AMBIENTE</b>			
	- Introducción al medio ambiente para sindicalistas y representantes de l@s trabajador@s en la Administración Pública.	038	50
	- Movilidad sostenible al centro de trabajo.	060	50
	- Sistemas de gestión medioambiental y participación de los trabajadores.	096	50
<b>PREVENCIÓN</b>			
	- Curso básico de prevención de riesgos laborales para empleados públicos.	008	50
	- Curso básico de salud laboral para delegados y delegadas de prevención del sector público.	009	50
	- El accidente de trabajo en el régimen general de la Seguridad Social para personas del Área Pública.	017	60
	- Los riesgos psicosociales en el trabajo y la acción sindical en el sector público.	050	50
	- Los riesgos laborales en las tareas administrativas en el sector público.	051	60
	- Los riesgos psicosociales en el trabajo. Especial consideración de su aparición en el Área Pública.	053	60
	- Los riesgos psicosociales en los centros de trabajo del sector público.	054	60

- Prevención de incendios, emergencias y prestación de primeros auxilios.	075	70
- Prevención de las patologías de la voz en colectivos del sector público.	076	50
- Prevención de los daños a la salud ocasionados por olas de calor en el trabajo en el sector público.	077	50
- Prevención de los riesgos ergonómicos en el sector público.	079	50
- Prevención del coronavirus en los puestos de trabajo y participación de trabajadores y trabajadoras.	080	35

#### **SEGURIDAD SOCIAL Y MUTUAS**

- Incapacidad temporal y sus prestaciones en el régimen general de la Seguridad Social.	034	60
- La incapacidad temporal y permanente en el régimen general de la Seguridad Social.	039	60
- La pensión de jubilación en el régimen general de la Seguridad Social: modalidades.	042	60
- Las mutuas de la Seguridad Social. La incapacidad laboral en el sistema español de Seguridad Social.	046	40
- Prestaciones contributivas del Régimen General de la Seguridad Social en el Área Pública (personal laboral y funcionario).	074	100

#### **TECNOLOGÍA**

- Digitalización del trabajo y protección de datos en el empleo público.	016	60
- Innovaciones tecnológicas en la Administración Pública y retos para la acción sindical.	035	50
- Teletrabajo y prevención de riesgos laborales.	098	50

#### **TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (TREBEP)**

- Carrera profesional y promoción interna en el empleo público.	006	60
- El despido disciplinario y sus singularidades en el sector público.	018	60
- Procedimientos de selección y acceso del personal en el empleo público.	081	60
- Reducciones de jornada, permisos y excedencias del personal laboral y funcionario.	086	60



## ÁREA FORMATIVA:

### Acción sindical

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
024	Especialistas en materia de elecciones sindicales	60

## OBJETIVOS

Profundizar en materia de elecciones sindicales, partiendo de un nivel básico de los participantes, adquiridos sobre la representación del personal en los centros de trabajo y de los procesos electorales.

Profundizar en el complejo mundo de las relaciones entre la representación unitaria y la sindical, abordando en su conjunto el proceso electivo de la representación unitaria en los centros de trabajo (delegados y delegadas de personal, comités de empresa, comité intercentros y, en su caso, comité europeo), analizando las cuestiones más conflictivas y particularmente las que afectan a la configuración de las unidades electorales, a la elaboración de censos, al voto por correo, etc., sin olvidar el tema referido a las garantías de quienes aspiran a ejercer cargos representativos en sus empresas.

Efectuar un recorrido por todos los compartimentos en los que se subdivide el procedimiento electoral, incluso antes de la presentación del preaviso y hasta la finalización de la votación, la atribución de resultados y el registro de las altas electorales, dejando claro, en todas estas materias, cual es la exposición sindical que mantiene CCOO en cada una de ellas.

## CONTENIDO

La representación del personal en la empresa (unitaria y sindical) y mecanismos de elección /designación.

- o Representación unitaria: delegadas y delegados de personal, comités de empresa, comités intercentros y comités europeos.
- o Representación sindical: secciones sindicales y delegados y delegadas de la sección sindical.
- o Interrelaciones entre la representación unitaria y la representación sindical

Inicio del proceso electoral y circunscripciones electorales.

- o Actuaciones previas y preaviso de elecciones sindicales.
- o La circunscripción electoral: el centro de trabajo.
- o Supuestos de acumulación de centros de trabajo.

Mesa electoral y funciones.

- o Constitución de la mesa electoral y, en su caso, de los colegios electorales. Elaboración del calendario electoral.
- o Confección de censos y número de representantes a elegir.
- o Presentación y proclamación de candidaturas.

Votación, atribución de resultados e incidencias en el proceso electoral.

- o Votación y sus modalidades.
- o Escrutinio y atribución de resultados.
- o Reclamaciones en materia electoral.



**ÁREA FORMATIVA:**

**Acción Sindical**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
059	Movilidad del trabajo y acción sindical	60

**OBJETIVOS**

Llevar a cabo un estudio de las particularidades y contenidos de la negociación colectiva en el ámbito del sector público: sujetos negociadores, legitimidad negocial, procedimiento negociador, estructura de la negociación colectiva, materias objeto de negociación, tanto las referidas al plano individual, como colectivo, protección social complementaria etc. Conocer con detalle el sistema de negociación colectiva en el sector público, tanto funcional como laboral, profundizando en los elementos configuradores del sistema de negociación y sus caracteres particulares. Dar a conocer las herramientas eficaces para optimizar la intervención representativa y conocer cuáles son las recomendaciones de CCOO en materia de negociación colectiva. Trabajar aspectos prácticos de la negociación colectiva como pueden ser analizar el convenio, elaborar una tabla reivindicativa.

**CONTENIDO**

Introducción.  
Procesos migratorios: Características. Factores que influyen. Escenarios de integración. Papel de los sindicatos.





**ÁREA FORMATIVA:**

**Acción Sindical**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
063	Negociación colectiva en las administraciones públicas	60

**OBJETIVOS**

Llevar a cabo un estudio de las particularidades y contenidos de la negociación colectiva en el ámbito del sector público: sujetos negociadores, legitimidad negocial, procedimiento negociador, estructura de la negociación colectiva, materias objeto de negociación, tanto las referidas al plano individual, como colectivo, protección social complementaria etc. Conocer con detalle el sistema de negociación colectiva en el sector público, tanto funcional como laboral, profundizando en los elementos configuradores del sistema de negociación y sus caracteres particulares. Dar a conocer las herramientas eficaces para optimizar la intervención representativa y conocer cuáles son las recomendaciones de CCOO en materia de negociación colectiva. Trabajar aspectos prácticos de la negociación colectiva como pueden ser analizar el convenio, elaborar una tabla reivindicativa.

**CONTENIDO**

El derecho a negociación colectiva en el sector público.  
o Elementos esenciales  
o El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos.  
-Marco legal  
-Alcance y contenido  
-Principios generales  
o El derecho a la negociación colectiva del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.  
-Marco legal  
-Alcance y contenido  
-Principios generales  
o La negociación conjunta para todos los empleados públicos.  
Algunas cuestiones sobre los principios generales en materia de negociación colectiva y legitimación negocial.  
La obligatoriedad de la negociación.  
La eficacia de lo negociado y la posibilidad de suspender su aplicación.  
Duración y prórroga de los pactos y acuerdos.  
Solución extrajudicial de conflictos relacionados con la negociación colectiva y comisiones de seguimiento.  
Impugnación de los convenios, pactos y acuerdos.



**ÁREA FORMATIVA:**

**Acción sindical**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
090	Representación de los trabajadores y trabajadoras en el área pública	120

**OBJETIVOS**

Llevar a cabo un estudio detenido de la representación del personal en los centros de trabajo, tanto unitaria como sindical, analizando las singularidades que se presentan en el área pública y, especialmente, en las Administraciones públicas.

Analizar el modelo dual de representación existente en nuestro ordenamiento jurídico, diferenciando claramente entre la representación sindical constituida por las secciones sindicales y la representación unitaria constituida por delegados y delegadas de personal, comités de empresa e intercentros, en su caso, y juntas del personal funcionario.

Analizar los aspectos más relevantes en las distintas fases de la representación, desde la constitución de los órganos representativos, forma de actuación, mecanismos de adopción de acuerdos, derechos en un sentido amplio, medios instrumentales para el ejercicio de la función representativa, garantías, duración del mandato, tutela de los derechos de representación, etc., todo ello desde un planteamiento eminentemente práctico que incorpore las novedades jurisprudenciales de mayor impacto y sobre todo las más recientes.

**CONTENIDO**

Libertad sindical y mayor representatividad: Marco normativo. Análisis de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Contenido básico del derecho de libertad sindical en los planos individual y colectivo. Mayor representatividad sindical. Libertad sindical en la función pública. Representaciones sindicales y unitarias: Secciones sindicales. Concepto y naturaleza jurídica. Ámbito de constitución. Secciones sindicales en las Administraciones públicas. Secciones sindicales mixtas. Tipología de secciones sindicales. Delegados y delegadas de la sección sindical. Otras representaciones sindicales en materia de negociación colectiva. Representación unitaria en la empresa. Delegados y delegadas de personal. Comité de empresa. Comités intercentros. Representación unitaria del funcionariado. Delegados y delegadas de personal. Juntas de personal. Procedimiento de elección/designación, constitución y reglas de funcionamiento. Constitución de las secciones sindicales y elección/nombramiento de delegados y delegadas sindicales. Elección de la representación unitaria. Proceso de elecciones sindicales en los centros de trabajo de las empresas y en las Administraciones públicas. Funcionamiento interno y forma de adopción de acuerdos.



## ÁREA FORMATIVA:

### Acoso

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
101	Violencia en el trabajo: el acoso sexual en la Administración Pública	60

## OBJETIVOS

- Conocer el marco normativo regulador y sancionador de las conductas constitutivas de acoso sexual.
- Perfilar los elementos constitutivos del acoso sexual laboral y definir cuáles son las conductas constitutivas de dicha modalidad de acoso.
- Establecer los factores causantes del acoso sexual y sus efectos sobre las personas que los sufren, diferenciando el acoso sexual de otras modalidades de violencia en el trabajo.
- Señalar los mecanismos de tutela preventiva.
- Configurar las lesiones derivadas del acoso sexual como constitutivas de contingencia profesional.

## CONTENIDO

Marco normativo. Concepto y caracteres del acoso sexual en el marco laboral de la Administración Pública. Tipología de acoso sexual por razón de su objeto y del sujeto activo. Sujetos y conductas constitutivas de acoso sexual. El acoso sexual en el trabajo como delito. Tutela judicial de las víctimas de acoso sexual. El acoso sexual como contingencia profesional.





## ÁREA FORMATIVA:

### Derecho laboral

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
010	Curso de derecho del trabajo y Administración Pública	750

## OBJETIVOS

Formar y especializar en Derecho del Trabajo, tanto desde el punto de vista teórico como práctico.  
Formar al alumnado en el estudio de las instituciones que son objeto de las relaciones laborales, incluyendo las instituciones centrales del llamado derecho de la autonomía colectiva, es decir, los sindicatos y organizaciones empresariales.  
Profundizar en los sistemas de protección social vinculadas al ámbito

## CONTENIDO

Derecho del trabajo.

- o Las fuentes reguladoras de las relaciones de trabajo.
- o El contrato de trabajo y otras formas de prestación de servicios:
- o Distinción y efectos.
- o Los problemas de la configuración del empresario en las relaciones Laborales.
- o Tipos de contratación laboral.
- o Los derechos y deberes básicos del trabajador/a en la empresa.
- o La prestación laboral: funciones y tiempo de trabajo.
- o Descansos, vacaciones y medidas de conciliación:
- o El salario y las garantías salariales.
- o Modificaciones y suspensión del contrato de trabajo por interés de la Empresa.
- o La extinción del contrato de trabajo a instancia del empresario:
- o Causas de extinción y el despido disciplinario.
- o El despido por razones de funcionamiento de la empresa:
- o Despido objetivo y el despido colectivo.
- o La extinción del contrato a instancia del trabajador
- o Por incumplimiento empresarial.

Relaciones laborales.

- o Derecho a la libertad sindical
- o La representación de los trabajadores
- o Negociación colectiva
- o Conflictos colectivos
- o La solución de los conflictos colectivos

Políticas de protección social.

- o Introducción
- o La seguridad social en la constitución española



- o El régimen general de la seguridad social: el campo de aplicación. Las relaciones jurídicas de la seguridad social. La financiación y el patrimonio de la seguridad social
- o Contingencias profesionales
- o Contingencias comunes: prestaciones

Internacionalización de las relaciones laborales y derecho social europeo.

- o Derecho supranacional y su dimensión social
- o Derecho internacional del trabajo
- o Derecho social de la unión europea
- o La negociación colectiva europea.

Relaciones laborales en el sector público.

- o Introducción al régimen jurídico del empleo público. La constitución y el empleo público
- o La relación laboral de empleo público y su sistema normativo
- o La selección del personal laboral de las administraciones públicas
- o Clases de personal laboral y formas de contratación
- o Los derechos y deberes de los empleados públicos laborales
- o Organización y dirección del trabajo. Movilidad y modificación de condiciones de trabajo
- o Suspensión y extinción del contrato de trabajo
- o Especial estudio de los despidos económicos en las administraciones públicas
- o Los derechos colectivos de los trabajadores en las administraciones públicas
- o La intervención de la administración laboral y el proceso social

Administración y jurisdicción laboral.

- o El orden jurisdiccional social. Órganos y competencias
- o Las partes procesales
- o Evitación del proceso
- o Inicio del proceso declarativo
- o El juicio oral. El incidente concursal. El proceso monitorio
- o Impugnación del despido y sanciones disciplinarias
- o Extinción del contrato por causas objetivas. Despidos colectivos
- o Modalidades procesales vinculadas al desarrollo del contrato de trabajo
- o Procesos de seguridad social
- o Modalidades procesales vinculadas a la intervención de la administración en las relaciones laborales
- o Procesos electorales
- o Conflictos colectivos
- o Modalidad procesal de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas
- o Los medios de impugnación
- o La ejecución laboral
- o Las ejecuciones ordinarias
- o Las ejecuciones especiales
- o La ejecución provisional





**ÁREA FORMATIVA:**

**Derecho laboral**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
027	Estudio sobre el salario, cotización y nóminas	90

**OBJETIVOS**

Conocer los derechos retributivos de los trabajadores y las trabajadoras de la administración pública, la cotización, el modelo de nómina y su cálculo como herramienta para la acción sindical en la Administración Pública.  
Ampliar los conocimientos sobre el salario insistiendo en la importancia de la cotización.  
Dar a conocer la estructura de una nómina y analizar las mejoras que pueden introducir los convenios.

**CONTENIDO**

Fuentes y principios del Derecho del trabajo. Los sistemas salariales.

- o Fuentes reguladoras del salario
- o Principios de Derecho del Trabajo en materia salarial
- o El salario y los sistemas salariales
- o Estructura del salario: salario base y complementos salariales
- o Retribución en especie
- o Ingresos extrasalariales
- El salario.
- o Fijación del salario
- o Modificación del salario mediante modificación sustancial de condiciones de trabajo
- o Procedimientos para la modificación del salario en convenio: inaplicación del convenio colectivo y negociación de un convenio de empresa
- o Liquidación y pago de salarios. La resolución del contrato por falta de puntualidad o impago de salarios
- o Responsabilidad en el pago de salarios
- o Garantías de salario
- Cotización a la Seguridad Social y recibo individual de salarios.
- o Cotización a la Seguridad Social
  - Bases de cotización
  - Tipos de cotización
  - Cuota líquida a ingresar
- o Recibo individual de salarios (nómina).



**ÁREA FORMATIVA:**

**Derecho laboral**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
087	Relaciones laborales en el empleo público	60

**OBJETIVOS**

Analizar el régimen jurídico del personal laboral, profundizando sobre su normativa y analizando el acceso a la administración, las modalidades de contratación, los derechos y obligaciones del personal, la negociación colectiva y las singularidades que presenta la suspensión y extinción de la relación laboral, entre otras materias.

Tener una visión general de los sistemas de acceso y promoción en el trabajo.

Analizar los aspectos referidos al contenido de la relación laboral en materias tales como jornada, horario, permisos, retribuciones, etc., así como las causas de suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Establecer los límites del poder de dirección en cuestiones tales como la movilidad funcional, la geográfica, o la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

**CONTENIDO**

El empleo público en España. Formación histórica y marco general actual: La formación histórica del empleo público en España. El Estatuto Básico del Empleado Público y las últimas reformas entre la crisis económica y la recuperación. Situación actual del empleo público en España. Delimitación de la relación laboral del empleo público: El empleador en la relación laboral de empleo público. Delimitación conceptual: sector público, Administraciones Públicas y entidades sometidas al Derecho privado. La noción de empleado público y sus clases; el personal laboral de las Administraciones Públicas. El sistema de fuentes de la relación laboral de empleo público: Un sistema normativo dual: el EBEP y la legislación laboral común. El sistema de fuentes de la relación del personal laboral de las Administraciones Públicas y su articulación. Ingreso en el empleo público y contratación: El ingreso en el empleo público. Creación y provisión de vacantes. Relaciones de puestos de trabajo. Puestos funcionariales y puestos laborales. La oferta de empleo público: Los procedimientos de selección. Personal laboral. Tipos de personal laboral. Modalidades de contratación. Consecuencias de las irregularidades en la contratación temporal. Los trabajos de colaboración social y el recurso a la contratación administrativa. Derechos y deberes de los trabajadores, tiempo de trabajo, retribución y prevención de riesgos: Las declaraciones de derechos y deberes de los trabajadores de las Administraciones Públicas. La ordenación del tiempo de trabajo. Jornada, descansos, festivos, permisos y vacaciones. Las retribuciones. Medidas de prevención de riesgos laborales





**ÁREA FORMATIVA:**

**Derechos sociales**

<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>HORAS</b>
014	Derechos sociales y su protección en España	50

**OBJETIVOS**

Conocer la acción protectora del Estado de Bienestar, en los distintos ámbitos, así como en sus distintos niveles, y comprender el papel de la organización territorial en el sistema de protección social.

Conocer el alcance de la protección social en España.

Dotar al alumnado de conocimientos sobre cómo interviene la situación sociolaboral en el sistema de protección social en general y de la seguridad social en particular.

Conocer la estructura del sistema de seguridad social en España, así como su acción protectora.

Conocer el papel del diálogo social en la configuración del sistema de protección social

Adquirir conocimientos sobre los ámbitos de actuación desde la negociación colectiva en la protección social.

**CONTENIDO**

El estado de bienestar y la protección social en España.

La acción protectora en la Administración Pública.

Las prestaciones de jubilación y desempleo.

La protección social en las situaciones de dependencia. Los servicios sociales en España.

La protección social frente a la pobreza.





**ÁREA FORMATIVA:**  
**Formador de formadores**

<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>HORAS</b>
066	Nivel básico de formación sindical (nueva representación)	30

**OBJETIVOS**

Conocer los principios, valores y la estructura organizativa de CCOO.  
Identificar el derecho de libertad sindical, su protección y garantías y el funcionamiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la Administración Pública.  
Motivar para la acción sindical que deberán desarrollar como representantes de CCOO en la Administración Pública.  
Incidir en la importancia de la afiliación para incrementar la influencia sindical de CCOO en la Administración Pública y en la sociedad para alcanzar los objetivos estatutarios.

**CONTENIDO**

La estructura de CC.OO.  
La comunicación como eje de la representación.  
La relación laboral en la Administración Pública. Los derechos de información y consulta.  
La negociación colectiva en la Administración Pública.  
La perspectiva de género en la acción sindical. Salud laboral.





## ÁREA FORMATIVA:

### Generales

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
026	Estructuras y procesos. Capitalismo y clase social	30

## OBJETIVOS

Dar a conocer las diferentes etapas del capitalismo moderno, desde la revolución industrial hasta la actualidad.  
Analizar la genealogía del sindicalismo actual, para comprender las estrategias de acción y organización de los trabajadores y las trabajadoras.  
Establecer comparaciones entre distintos periodos históricos en los que el trabajo ha sabido resolver las cuestiones de la organización y acción obreras en contextos cambiantes.

## CONTENIDO

El proletariado en la revolución industrial.  
o ¿Por qué Europa, por qué Inglaterra?  
o Revolución industrial y capitanes de industria: las formas de gestión de la mano de obra en la Revolución Industrial inglesa  
o Una cuadrilla variopinta: diferentes tipos de trabajadores y trabajadoras.  
o El trabajo como relación mercantil.  
o Las primeras formas de organización  
o Las protestas en un mundo en transición: motines de subsistencia, luddismo y huelgas  
El capitalismo del libre cambio  
La segunda revolución industrial, la llegada a América y la gran empresa  
Los mercados de trabajo y las migraciones  
El sindicalismo de oficio. La AIT como síntoma.  
Los trabajadores quieren ser ciudadanos. El cartismo y los derechos políticos  
¿Por qué el movimiento obrero no organiza a las mujeres?  
La época del imperialismo.  
Los monopolios y las fronteras para las mercancías y la mano de obra  
Taylor y Ford: el declive del oficio y el origen del sindicalismo de rama  
La Internacional  
El mundo socialdemócrata: organizar la diversidad  
La crisis de entreguerras y la revolución  
Los treinta gloriosos.  
El fordismo como método de organización del trabajo y como estructura social de acumulación  
Estado de bienestar y negociación centralizada  
Mano de obra y sindicalismo de rama.  
La mano de obra colonial y las mujeres durante los Treinta gloriosos  
España: un fordismo autoritario (y periférico)  
El capitalismo de la globalización.  
Síntomas de derrota: Thacher y Reagan  
Más mercado y menos estado

La desregulación del trabajo  
Cadenas de subcontratación y cadenas de valor  
La erosión del sindicalismo





**ÁREA FORMATIVA:**

**Generales**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
088	Relaciones laborales en España: del diálogo social a la negociación colectiva	50

**OBJETIVOS**

Delimitar el diálogo social y la negociación colectiva en España, atendiendo a los distintos factores que intervienen en su configuración y desarrollo

Conocer las dinámicas del diálogo social y la negociación colectiva de las últimas décadas

Examinar las características, contenidos y estructura de la negociación colectiva

Conocer experiencias de conflictos laborales y procesos de negociación colectiva

Adquirir criterios, herramientas y estrategias para el diálogo social y la negociación colectiva

**CONTENIDO**

Orígenes: Del conflicto al diálogo y la negociación. Diálogo social y concertación social en España. La negociación colectiva en España. Experiencias de conflicto y negociación relevantes: sectores y empresa. Estrategias y criterios para la negociación colectiva.





## ÁREA FORMATIVA:

### Generales

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
092	Responsabilidad social corporativa y análisis de informes de sostenibilidad	50

### OBJETIVOS

Presentar y desarrollar el marco, las razones, los objetivos y los elementos esenciales para la participación de los trabajadores y sus representantes en las políticas de responsabilidad social empresarial

Formar en el análisis sindical de los informes de sostenibilidad y de información no financiera emitidos por las empresas, proporcionando las herramientas sindicales más adecuadas.

Explicar el contexto y contenidos de la Directiva 2014/95/UE de información no financiera y de la Ley 11/2018, su alcance.

### CONTENIDO

Antecedentes normativos, conceptos claves y marcos de la divulgación de la responsabilidad social empresarial y la información no financiera. La participación de los trabajadores y sus representantes en las políticas de responsabilidad social empresarial dentro del ámbito de la Administración Pública. Análisis de un informe de sostenibilidad.





## ÁREA FORMATIVA:

### Género

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
061	Mujeres, trabajo y feminismo	30

## OBJETIVOS

Dotar de herramientas conceptuales al alumnado para poder entender y defender la necesidad de implementar políticas de igualdad en la negociación colectiva dentro del ámbito de la Administración Pública.

Contextualizar las desigualdades en el mercado de trabajo en función del género: la división sexual del trabajo.

Analizar la evolución de la normativa restrictiva del empleo asalariado de las mujeres, así como el acceso a puestos de responsabilidad a lo largo de la historia contemporánea.

Dar a conocer otras perspectivas sobre el trabajo: teorías feministas.

Desarrollar el análisis y el debate sobre la producción y la reproducción social: la conciliación y la corresponsabilidad.

Analizar el modelo de breadwinner y su relación con los derechos en el estado del bienestar y el modelo de sindicalista: el varón obrero.

Aprender del pasado inmediato para poder articular estrategias que combatan las desigualdades de género en el mundo del trabajo.

## CONTENIDO

Orígenes de la división de roles en el trabajo. Legislación civil y laboral respecto a la mano de obra femenina: Las limitaciones al trabajo de la mujer casada. Cambios en la II República. Reacción franquista: el estado libertará a la mujer del taller y de la fábrica. La ley de derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer de 1961. Las Ordenanzas Laborales. La ley 14/1975 de 2 de mayo. El salario familiar: La familia obrera y los problemas de reconocimiento de las mujeres como trabajadores. El modelo de varón obrero: breadwinner, ciudadano y sindicalista. La segmentación del trabajo en función del género: Oficios de varón, oficios de mujer. El trabajo de cuidados. Igual trabajo, desigual salario: las categorías laborales invisibles. El trabajo como eje central de la independencia femenina: La cara oculta: la necesidad de conciliación y corresponsabilidad. Trabajo y feminismos.





## ÁREA FORMATIVA:

### Género

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
062	Mujeres, trabajos y salud	50

## OBJETIVOS

Sensibilizar sobre los problemas de salud en el trabajo que los colectivos de mujeres padecen de forma diferenciada a los hombres.

Motivar hacia una acción sindical integral que incorpore la sensibilización hacia los problemas de salud y se proponga a la Administración Pública procesos de intervención para la incorporación de la mirada de género en la prevención.

Capacitar al alumnado para la identificación de las desigualdades de género en el ámbito laboral de la Administración Pública y analizar los riesgos específicos que afectan a las mujeres trabajadoras.

Determinar la afectación significativa y diferente de las mujeres trabajadoras en la Administración Pública a la exposición a determinados riesgos.

Reflexionar y establecer cómo intervenir sindicalmente para conseguir hacer visibles los problemas de las trabajadoras en la Administración Pública y mejorar sus condiciones de trabajo.

## CONTENIDO

La mirada de género en las condiciones de trabajo y salud: Introducción. Desigualdades sociales y la segregación horizontal y vertical. Doble presencia. Acoso sexual. Riesgos con una dimensión de género: ergonómicos, químicos y psicosociales: Introducción. La ergonomía y las lesiones músculo-esqueléticas. Riesgo químico. Riesgos psicosociales. Algunas pistas entorno a la estrategia sindical. Propuestas de intervención sindical para la incorporación de la perspectiva de género en la prevención: Introducción. Analizar la situación. Plantear el tema en la empresa. Propuestas de intervención. Embarazo y lactancia: Objetivos de la prevención en salud reproductiva. Protección del embarazo y lactancia natural en la legislación. Prestación por riesgo durante el embarazo y lactancia natural. Pistas para la acción sindical.





**ÁREA FORMATIVA:**

**Género**

<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>HORAS</b>
070	Planes de igualdad en las Administraciones Públicas	90

**OBJETIVOS**

Reforzar a las personas participantes en las competencias necesarias para la elaboración y/o promoción de planes de igualdad y/o medidas de acción positiva.

Profundizar en los conceptos básicos relativos a la igualdad de oportunidades, incidiendo en los conceptos de discriminación directa, indirecta, acción positiva, acción protectora.

Desarrollar las estrategias necesarias para el seguimiento de las medidas y planes de igualdad aprobados en su empresa.

**CONTENIDO**

Definición de conceptos relativos a la igualdad de género. Negociación colectiva y planes de igualdad: Plan de Igualdad: cómo diseñarlo y cómo implantarlo. Seguimiento de medidas y plan de igualdad: Clasificación profesional y ascensos. Planes de igualdad y acoso sexual. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Criterios sindicales para el abordaje de los planes de igualdad. Perfil de los destinatarios.





## ÁREA FORMATIVA:

### Medio Ambiente

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
038	Introducción al medio ambiente para sindicalistas y representantes de l@s trabajador@s en la Administración Pública	50

## OBJETIVOS

Describir los principales problemas asociados al actual modelo de producción y consumo e introducir los principales desafíos y retos ambientales a los que se enfrenta la sociedad.

Presentar la situación en la que se encuentra el medio ambiente en Europa y el grado de cumplimiento de los objetivos ambientales establecidos en las políticas y normas de la UE.

Plantear los elementos necesarios para avanzar hacia un nuevo modelo productivo en el contexto de una economía verde que integre los postulados de la sostenibilidad y analizar el papel de las empresas en el cambio de modelo de producción y consumo a través de la contratación y compra pública verde.

Introducir el concepto de la economía circular, los principios en los que se apoya, las características específicas de este modelo del uso eficiente de los recursos y las oportunidades y beneficios derivados de su implantación en los procesos productivos y de consumo.

Exponer las razones para la participación de los trabajadores en las cuestiones ambientales de los centros de trabajo de la Administración pública y proponer orientaciones para materializar el reconocimiento de derechos para participar en las cuestiones ambientales, señalando los vectores y aspectos ambientales en donde se debe de focalizar la intervención sindical.

## CONTENIDO

Principales problemas y retos ambientales.

La economía circular: la alternativa al actual modelo de intervención y consumo.

Intervención sindical en el medio ambiente del centro de trabajo.

Aspectos ambientales claves para la intervención sindical en los centros de trabajo.

Documentos claves para el acceso a la información ambiental y la elaboración de propuestas sindicales en la empresa.





**ÁREA FORMATIVA:**

**Medio Ambiente**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
060	Movilidad sostenible al centro de trabajo	50

**OBJETIVOS**

Conocer la forma de promover la movilidad sostenible en los centros de trabajo, cambiando el modelo de movilidad predominante en el que se imponen los modos privados motorizados, por otro, en el que se impongan los modos sostenibles, a pie, en bicicleta, en transporte público y coche compartido.

Sensibilizar y concienciar a los alumnos sobre los beneficios de fomentar la movilidad sostenible, segura, saludable, eficiente, equitativa y más económica para acceder a los centros de trabajo, dotándoles de los conocimientos y habilidades que les permitan llevar a cabo actuaciones que fomenten dicha movilidad.

Mostrar las estrategias de gestión y planificación para fomentar un modelo de movilidad al trabajo más sostenible, así como, las experiencias más exitosas.

**CONTENIDO**

El modelo de movilidad al trabajo: Caracterización de la movilidad al trabajo. Oferta y demanda de movilidad. Impactos sociales, ambientales y económicos. Beneficios de la movilidad sostenible al trabajo. La planificación y gestión de la movilidad sostenible en los centros de trabajo: Marco normativo de referencia. Herramientas para el fomento de la movilidad sostenible. Metodología del Plan de movilidad sostenible en los centros de trabajo. Buenas prácticas en movilidad sostenible al trabajo.





**ÁREA FORMATIVA:**

**Medio Ambiente**

<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>HORAS</b>
096	Sistemas de gestión medioambiental y participación de los trabajadores	50

**OBJETIVOS**

Abordar los problemas de la contaminación de los procesos productivos, del uso de la energía y del transporte relacionados con la actividad de la Administración Pública y sensibilizar en el respeto al medio ambiente, objetivo necesario para conseguir los cambios necesarios para mejorar el medio ambiente en el ámbito de la Administración Pública.

Conocer las normas que permitan a las y los trabajadores adquirir el conocimiento suficiente para intervenir en los sistemas de gestión medioambiental en el ámbito laboral de la Administración Pública y alcanzar la necesaria participación de las y los trabajadores públicos.

**CONTENIDO**

Los procesos productivos y su impacto en el medio ambiente. La energía en la Administración Pública: Eficiencia energética y ahorro. Autoconsumo con renovables. La movilidad a los centros de trabajo. La producción limpia y la economía circular. Los derechos de los representantes sindicales para la intervención en la Administración Pública, los sistemas de gestión ambiental.





## ÁREA FORMATIVA:

### Prevención

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
008	Curso básico de prevención de riesgos laborales para empleados públicos	50

## OBJETIVOS

Concienciar a los trabajadores y trabajadoras del sector público sobre la existencia de riesgos en su puesto de trabajo

Adquirir conocimientos básicos sobre salud laboral y medio ambiente.

Conocer y aplicar la normativa básica en salud laboral y la específica relacionada con los diferentes riesgos

Identificar y describir la organización y gestión de la prevención en la empresa.

Identificar los riesgos derivados de las condiciones de trabajo (riesgos relacionados con la seguridad, higiene, ergonomía y psicología) y proponer las medidas de prevención y/o protecciones necesarias.

## CONTENIDO

Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo: Marco legal.El trabajo y salud.Conceptos básicos en salud laboral. Daños derivados del trabajo. Marco normativo en prevención de riesgos laborales. Especificidades del sector público.Organismos públicos con competencia en salud laboral.

Organización y gestión de la prevención: Organismos públicos con competencia en salud laboral. Organización del trabajo preventivo. Rutinas básicas. Documentación: recogida, elaboración y archivo. Planes de emergencia y evacuación.

Riesgos ligados a las condiciones de seguridad: Lugares de trabajo. Señalización de los lugares de trabajo. Máquinas, equipos y herramientas de trabajo. Manipulación, transporte y almacenamiento. Riesgo eléctrico.Incendios. Espacios confinados. Riesgos ligados al medio ambiente de trabajo: Agentes químicos. Agentes físicos. Agentes biológicos. Ambiente de trabajo en oficinas. El síndrome del Edificio enfermo. Riesgos derivados del esfuerzo físico y postural: Lesiones musculoesqueléticas.Factores de riesgo. El esfuerzo físico y postural en la normativa. Estrategias preventivas. Pantallas de visualización de datos. Los factores psicosociales: Riesgos psicosociales. Efectos sobre nuestra salud. Intervención ante los riesgos psicosociales. Otros problemas psicosociales. Un ejemplo de condición de trabajo con riesgo psicosocial: turnicidad/nocturnidad. Riesgos específicos del sector: Riesgos laborales específicos en el sector servicios. Medidas de emergencia: Planes de emergencia y evacuación. Primeros auxilios.





## ÁREA FORMATIVA:

### Prevención

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
009	Curso básico de salud laboral para delegados y delegadas de prevención del sector público	50

## OBJETIVOS

Sensibilizar en la importancia de trabajar sindicalmente en la salud laboral, identificando los agentes que intervienen en la prevención de riesgos laborales, las funciones y obligaciones de cada uno y las relaciones que se establecen entre ellos.

Conocer las obligaciones de la Administración Pública relativas a la vigilancia de la salud, formación y coordinación empresarial.

Examinar las posibilidades que la legislación vigente abre para desarrollar los aspectos relacionados con la salud laboral en la negociación colectiva

## CONTENIDO

Trabajo y salud: Relaciones entre trabajo y salud. Trabajo y medio ambiente. Prevención en riesgos laborales. Prevención en medioambiente. Organización y gestión de la prevención en la empresa: Ley de Prevención de riesgos laborales. Organización de la prevención en la Administración Pública.

La integración de la prevención en la actividad: el plan de prevención. Dos instrumentos básicos para la gestión de la prevención: la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Vigilar que el daño no se produce: vigilancia de la salud. Dotar de recursos para la acción: la formación.

Coordinación de actividades. Especificidades del sector público. Derechos de participación y metodología sindical de intervención: Las reglas del juego. Los diferentes agentes implicados. Las actividades preventivas. La importancia de participar. La acción sindical en salud laboral. La acción sindical en salud laboral: una propuesta abierta: La definición del problema. Sobre el terreno: La observación. Implicar a los trabajadores y las trabajadoras Medidas: Propuestas de solución, negociar con la empresa, seguimiento. La recuperación de la salud laboral como derecho fundamental y estrategias de actuación.





## ÁREA FORMATIVA:

### Prevención

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
017	El accidente de trabajo en el régimen general de la Seguridad Social para personas del área pública	60

### OBJETIVOS

Estudiar la regulación legal de los accidentes de trabajo

Analizar la interpretación que los Tribunales han venido llevando a cabo de esos textos legales, especialmente los pronunciamientos judiciales recaídos en relación con dicha contingencia dentro del área pública.

### CONTENIDO

Concepto y elementos integrantes del accidente de trabajo. Exclusiones legales.

o Concepto legal de accidente de trabajo y elementos que lo integran

Ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo

o Accidente de trabajo in itinere

o Accidente de trabajo en misión

o Las enfermedades del trabajo

o Las lesiones que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia ...

o Accidentes ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas ...

o Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga cuando tengan conexión con el trabajo

Presunción de laboralidad de las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo

o Concepto, modalidades y elementos integrantes de la presunción, con carácter general

o La presunción de laboralidad del art. 115.3 TRLGSS

Protección reforzada del accidente de trabajo en materia de Seguridad Social

o Particularidades en el acceso a las prestaciones derivadas de riesgo profesional

o Existencia de prestaciones específicas propias de las contingencias profesionales

o Tratamiento más favorable para el cálculo de las prestaciones económicas derivadas de riesgos profesionales

o Otras diferencias en materia de Seguridad Social que favorece el tratamiento de las contingencias profesionales respecto de las comunes





## ÁREA FORMATIVA:

### Prevención

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
050	Los riesgos psicosociales en el trabajo y la acción sindical en el sector público	50

## OBJETIVOS

Facilitar los conocimientos necesarios para intervenir en la prevención en origen de los riesgos psicosociales.  
Facilitar el manejo de la guía de intervención sindical como herramienta básica para cumplir el objetivo de participación propositiva en todas las fases del proceso preventivo.

## CONTENIDO

Los riesgos psicosociales.

o Introducción

o Relación entre los riesgos psicosociales y la salud

o Marco normativo

Retos sindicales de la intervención en los riesgos psicosociales.

o Abordar los riesgos psicosociales en todas las empresas

o Conseguir una organización del trabajo más saludable

o Hacer visibles las desigualdades

o Participar de forma propositiva en todas las fases del proceso preventivo

o Marco normativo de la participación

Elección del método.

o Requisitos de los métodos

o Nuestra propuesta: COPSQ-ISTAS21

o Decidir el ámbito de la intervención preventiva

Obtención de la información.

o Hacer visibles las desigualdades

- Decidir el ámbito de la intervención

- Las unidades y categorías de análisis

- Adaptar el cuestionario a nuestra empresa

o Posibilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras

- Garantizar el anonimato

- Diseñar la distribución-respuesta-recogida del cuestionario

- Preparar la comunicación de la plantilla.

Interpretación de resultados y propuesta de medidas preventivas.

- Propuesta

- Entender los resultados de la evaluación

- Negociar las medidas preventivas





**ÁREA FORMATIVA:**  
**Prevención**

<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>HORAS</b>
051	Los riesgos laborales en las tareas administrativas en el sector público	60

**OBJETIVOS**

Formar y concienciar a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos específicos más importantes y comunes a los que pueden verse expuestos en el desarrollo de su actividad laboral.  
Adquirir conceptos básicos sobre la salud laboral  
Conocer la normativa básica en salud laboral y la específica relacionada con los diferentes riesgos.  
Identificar y describir la organización y gestión de la prevención en la empresa.  
Identificar los riesgos específicos del desarrollo de las tareas administrativas, derivados de las condiciones de trabajo (riesgos relacionados con la seguridad, higiene, ergonomía y psicología) y proponer las medidas de prevención y/o protección necesarios.

**CONTENIDO**

Conceptos y normativa básica.  
o Conceptos básicos de PRL  
o Normativa en PRL  
o Derechos y obligaciones  
Factores de riesgo de explosión, daños y medidas preventivas.  
o Seguridad: derivados de las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo, de máquinas y herramientas; planes de emergencia  
o Físicos: ruido, temperatura, biológicos, SEE  
o Ergonómicos: trabajo con pvd's, diseño y entorno de trabajo, factores biomecánicos como movimientos repetitivos, postura mantenida sentada  
o Psicosociales: organización del trabajo y la atención a terceras personas  
Elementos básicos de la gestión de la prevención de riesgos laborales.  
o El papel de los diferentes agentes implicados en la prl  
o La Intervención sobre los factores de riesgo: evaluar y prevenir  
o La vigilancia y la salud de los trabajadores y las trabajadoras  
o La Importancia y necesidad de la participación





## ÁREA FORMATIVA:

### Prevención

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
053	Los riesgos psicosociales en el trabajo. Especial consideración de su aparición en el área pública	60

## OBJETIVOS

Concienciar sobre la importancia de la intervención sindical como una de las herramientas más eficaces para promover el cambio y evitar los riesgos psicosociales.

Facilitar a los delegados y delegadas de prevención los conocimientos necesarios para intervenir en la prevención en origen de los riesgos psicosociales, identificando y evaluando los factores de riesgo de naturaleza psicosocial derivados de la actividad laboral.

Conocer e interpretar la normativa reguladora de este ámbito de la prevención.

Conocer los distintos métodos de evaluación del riesgo psicosocial e identificar la idoneidad del método según sus características.

Colaborar en la formulación de propuestas de medidas preventivas.

Identificar situaciones constitutivas de estrés, mobbing y burnout.

## CONTENIDO

Los riesgos psicosociales en el trabajo.

o Aproximación a los riesgos psicosociales en el trabajo

o La prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo

o Los riesgos psicosociales como riesgo profesional

o La tutela frente a los riesgos psicosociales: administrativa, laboral, civil y contenciosa

El estrés laboral como riesgos psicosociales

o Concepto de estrés laboral

o Factores que provocan el estrés

o Efectos del estrés y sus consecuencias

o Iniciativas para mejorar el contenido y la organización del trabajo

El acoso laboral en el trabajo.

o Concepto

o Elementos integrantes del acoso laboral

o Modalidades de acoso laboral

o Diferencias entre el acoso moral y otras figuras afines

Acoso sexual y por razón de sexo.

o Marco normativo

o Concepto de acoso sexual laboral

o Elementos constitutivos del acoso sexual

o Conductas constitutivas del acoso sexual

o Factores causantes del acoso sexual

o Tipología del acoso sexual laboral

o Efectos del acoso sexual en el trabajo





## ÁREA FORMATIVA:

### Prevención

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
054	Los riesgos psicosociales en los centros de trabajo del sector público	60

## OBJETIVOS

Concienciar sobre la importancia de la intervención sindical como una de las herramientas más eficaces para promover el cambio y evitar los riesgos psicosociales

Facilitar a los delegados y delegadas de prevención los conocimientos necesarios para intervenir en la prevención en origen de los riesgos psicosociales, identificando y evaluando los factores de riesgo de naturaleza psicosocial derivados de la actividad laboral.

Conocer e interpretar la normativa reguladora de este ámbito de la prevención.

Conocer los distintos métodos de evaluación del riesgo psicosocial e identificar la idoneidad del método según sus características.

Colaborar en la formulación de propuestas de medidas preventivas

Identificar situaciones constitutivas de estrés, mobbing y burnout.

## CONTENIDO

Factores de riesgo psicosocial.

o Introducción

o Marco conceptual

o Marco teórico

- Modelo demanda-control

- Modelo esfuerzo-recompensa

o Marco normativo

Evaluar los riesgos psicosociales.

o Requerimientos científicos del método

o Requerimientos operativos del método

o Métodos generales de evaluación

o Una propuesta de método

Principios de la intervención preventiva.

o Diferentes posibilidades de intervención.

o Intervenciones para combatir los riesgos psicosociales en el origen.

o Principios organizativos para intervenir frente a los riesgos psicosociales en origen.

o Enriquecer El Trabajo, actuar sobre el contenido

o Enriquecer El Trabajo, aumentar la variedad y el contenido del Trabajo.

o Formas de participación directa.

o Trabajar de forma cooperativa

o Una ordenación de la jornada compatible

o Exigencias razonables: salarios, plantillas, información

o Estabilidad de las condiciones de trabajo





- Estrés, acoso y síndrome de estar quemado.
  - o Introducción y objetivos
  - o Estrés laboral
    - Concepto de estrés laboral
    - Factores que provoca el estrés
    - Efectos del estrés y sus consecuencias
    - Iniciativas para mejorar el contenido y la organización del trabajo
  - o El síndrome de estar quemado o “Burnout”
  - o Acoso laboral
    - Concepto
    - Elementos integrantes del acoso laboral
    - Modalidades de acoso laboral
    - Diferencias entre acoso moral y otras figuras afines.
  - o Acoso sexual y por razón de sexo
    - Marco normativo
    - Concepto de acoso sexual laboral
    - Elementos constitutivos del acoso sexual
    - Conductas constitutivas del acoso sexual
    - Factores causantes del acoso sexual
    - Tipología del acoso sexual laboral
    - Efectos del acoso sexual en el trabajo
  - o El papel de las organizaciones sindicales



### ÁREA FORMATIVA:

#### Prevención

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
075	Prevención de incendios, emergencias y prestación de primeros auxilios	70

#### OBJETIVOS

Adquirir conceptos básicos en materia de incendios y otras emergencias en el marco de la Administración Pública  
Conocer y aplicar la legislación en materia de incendios y otras emergencias, y primeros auxilios  
Identificar el riesgo de incendio en las empresas y conocer los métodos de evaluación del incendio  
Conocer la suficiencia de la seguridad contra incendios en las empresas.  
Conocer las situaciones que necesitan asistencia urgente, y las situaciones básicas en la prestación de los primeros auxilios

#### CONTENIDO

Incendios y extinción: El fuego. Agentes extintores. Medios de extinción Marco normativo: Emergencias y la prevención de riesgos laborales. Emergencias y la norma básica de autoprotección. Emergencias y edificios. Emergencias y seguridad industrial. Evaluación del riesgo de incendio: Evaluación del riesgo de incendio. Método Gretener de Evaluación del Riesgo de Incendio. Primeros auxilios: Primeros auxilios. Técnicas de socorrismo.





**ÁREA FORMATIVA:**

**Prevención**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
076	Prevención de las patologías de la voz en colectivos del sector público	50

**OBJETIVOS**

- Identificar la voz como una herramienta fundamental de trabajo en determinados sectores laborales, adquiriendo pautas de conducta nos permitan el uso adecuado de la misma
- Capacitar en la identificación de los factores de riesgos que inciden directamente en la aparición de patologías
- Conocer los riesgos asociados al uso de la voz y su implicación en la salud
- Informar sobre las medidas preventivas básicas
- Fomentar buenas prácticas individuales en el uso y cuidado de la voz

**CONTENIDO**

Introducción. La voz como herramienta de trabajo. El proceso de fonación. Alteraciones y patologías en la voz. Clasificación. Riesgos laborales y sus factores determinantes: Puestos de atención al público. Puestos de Contact Center. Puestos de Enseñanza. Medidas preventivas. Recomendaciones para el cuidado de nuestra voz.





**ÁREA FORMATIVA:**

**Prevención**

<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>HORAS</b>
077	Prevención de los daños a la salud ocasionados por olas de calor en el trabajo en el sector público	50

**OBJETIVOS**

Informar y sensibilizar sobre el problema de las olas de calor y la necesidad de adaptación  
Conocer los conceptos preventivos de estrés térmico, sobrecarga térmica, etc. y sobre las posibilidades de intervención.  
Formar para la elaboración de un Plan de Acción.

**CONTENIDO**

Objetivos del curso y presentación del problema de protección ante el estrés térmico en el trabajo, en el contexto del cambio climático. Factores de estrés térmico en el trabajo: Ambiente térmico. Esfuerzo físico. Uso de equipos de protección individual (EPIs). Nuestro organismo ante el calor: La termorregulación. Concepto de sobrecarga térmica. La hidratación y el balance de electrolitos. La aclimatación y la tolerancia individual. Enfermedades por calor y otros impactos de la explosión al calor. Signos y señales de enfermedades por calor y pautas para organizar primeros auxilios y para reaccionar ante emergencias. Impacto de la radiación solar: la salud de la piel y los ojos y el calor. Marco normativo y documentación técnica de referencia, para lugares de trabajo en interiores y exteriores del sector público. Gestión preventiva para las olas de calor: Preverlas en el plan de prevención. Elaborar un plan de acción ante los eventos de calor extremo. Hitos en la preparación del plan.





## ÁREA FORMATIVA:

### Prevención

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
079	Prevención de los riesgos ergonómicos en el sector público	50

## OBJETIVOS

Identificar los principales factores de riesgo ergonómicos en el ámbito laboral de la Administración Pública

Conocer e interpretar la normativa aplicable a la ergonomía laboral.

Conocer los distintos métodos de evaluación de los riesgos ergonómicos y ser capaces de evaluar los factores de riesgo ergonómicos derivados de la actividad laboral en la Administración Pública.

Conocer los fundamentos de la ergonomía participativa y su aplicabilidad en la Administración Pública, colaborando en la formulación de propuestas de medidas preventivas.

## CONTENIDO

La ergonomía y las características del trabajo: La ergonomía laboral. El esfuerzo físico y postural. El trabajo muscular estático y dinámico. La evolución hasta las consecuencias: los trastornos musculoesqueléticos (TME). La clasificación y el registro de los TME. Las diferencias de género. La normativa aplicable. La carga física de trabajo y la fatiga: sus causas y medidas preventivas: los factores de riesgo que intervienen en el nivel de esfuerzo físico y postural. Las posturas forzadas y/o mantenidas: identificación y evaluación. Los movimientos repetitivos: identificación y evaluación. La manipulación manual de cargas: identificación y evaluación. La propuesta de medidas preventivas. La ergonomía participativa como estrategia de actuación frente a los TME. El trabajo con pantallas de visualización de datos (PVDs). El síndrome del edificio enfermo.





## ÁREA FORMATIVA:

### Prevención

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
080	Prevención del coronavirus en los puestos de trabajo y participación de trabajadores y trabajadoras	35

## OBJETIVOS

Identificar y caracterizar el riesgo de exposición a coronavirus en los lugares de trabajo.  
Conocer el marco normativo vigente aplicable al tema y la necesidad de actuar en la empresa.  
Diferenciar escenarios de riesgo de exposición al coronavirus SARS-Cov-2 en el entorno laboral.  
Identificar medidas técnicas y organizativas para la prevención de riesgos derivados de la exposición al coronavirus.  
Valorar y priorizar la adopción de las distintas medidas preventivas.  
Ponderar el valor añadido de la participación y la negociación colectiva en la gestión del riesgo de exposición a coronavirus en los lugares de trabajo.

## CONTENIDO

El coronavirus como riesgo de salud pública. Fuentes de información. El coronavirus como riesgos laborales. Medidas para reducir el riesgo de contagio en las empresas frente a esta epidemia. Introducción a los derechos de participación de los y las trabajadores en la normativa de prevención de riesgos laborales. Participación de los trabajadores y negociación ante la epidemia de coronavirus.





**ÁREA FORMATIVA:**  
**Seguridad Social y Mutuas**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
034	Incapacidad temporal y sus prestaciones en el régimen general de la Seguridad Social	60

**OBJETIVOS**

Conocer con precisión los elementos que integran la prestación, el origen de la contingencia, los requisitos de acceso a los auxilios económicos, el contenido de la prestación de incapacidad temporal, el nacimiento y duración de la misma, así como los supuestos de denegación, suspensión o extinción de dicha prestación y los mecanismos de impugnación de las altas que se consideran indebidas, conociendo asimismo la incidencia de la prestación sobre el contrato de trabajo y las mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, particularmente dentro del área pública.

**CONTENIDO**

Concepto, elementos, origen y cobertura de la incapacidad temporal.  
o ¿Qué es la incapacidad temporal?  
o ¿Qué elementos integran la incapacidad temporal?  
o Causas de la IT y procedimiento para determinar su origen  
Requisitos de acceso al subsidio económico de incapacidad temporal.  
o Situación de alta, situación asimilada a la de alta y situaciones especiales  
o Existencia de un periodo previo de cotización a la Seguridad Social  
Contenido de la prestación por incapacidad temporal.  
o Cuantía del subsidio económico por incapacidad temporal para trabajadores en activo  
o Obligación de mantener la cotización en la Seguridad Social durante la situación de incapacidad temporal. Excepciones  
Nacimiento y duración de la incapacidad temporal.  
o Nacimiento del derecho al subsidio por IT  
o Duración de la incapacidad temporal  
o Facultades de control de la situación de incapacidad temporal  
Denegación, suspensión o extinción de la incapacidad permanente.  
o Denegación del subsidio  
o Suspensión del subsidio por incapacidad temporal  
o Extinción de la prestación económica de incapacidad temporal  
Acreditación de la situación de IT: partes médicos de baja, confirmación de baja y alta.  
o Partes médicos de baja  
o Partes médicos de confirmación de la baja  
o Partes médicos de alta  
Impugnación del alta médica.  
o Procedimiento judicial para impugnación de las altas médicas  
o Procedimiento administrativo de revisión de la alta médica emitida por el INSS al agotarse los primeros 365 días de IT  
o Procedimiento administrativo de revisión de las altas médicas emitidas por las Mutuas en los procesos de IT derivados de contingencias profesionales



### ÁREA FORMATIVA:

### Seguridad Social y Mutuas

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
039	La incapacidad temporal y permanente en el régimen general de la Seguridad Social	60

### OBJETIVOS

Proporcionar una visión general de la acción protectora de la Seguridad Social, diferenciando claramente las prestaciones derivadas de contingencias comunes y contingencias profesionales, conociendo los requisitos de acceso a tales prestaciones y el cálculo de las mismas.

Estudiar la prestación de incapacidad temporal, que constituye una de las coberturas básicas del sistema de Seguridad Social, y que ha sufrido en nuestro ordenamiento jurídico múltiples modificaciones normativas, sobre todo en los últimos años, de forma que a partir de la elaboración del concepto jurídico de la IT se analiza desde el inicio hasta el agotamiento de la prestación, para continuar con el proceso judicial y las especificidades de las impugnaciones de las altas médicas.

Analizar la prestación de incapacidad permanente, los distintos grados de incapacidad (parcial, total, absoluta y gran invalidez), diferenciando claramente entre la incapacidad permanente con origen en enfermedad común o accidente no laboral, y la prestación derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, deteniéndose en el contenido de la prestación, las reglas de reconocimiento y los supuestos de revisión del grado de incapacidad por agravación, mejoría o error de diagnóstico.

Dar una visión de conjunto de ambas prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente, desde una perspectiva eminentemente práctica, que permita conocer en todo momento los aspectos fundamentales y los contenidos de dichas prestaciones.

### CONTENIDO





**ÁREA FORMATIVA:**  
**Seguridad Social y Mutuas**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
042	La pensión de jubilación en el régimen general de la Seguridad Social: modalidades	120

**OBJETIVOS**

Dar una visión general del Régimen Jurídico de la Jubilación en nuestro ordenamiento, analizando todos y cada uno de los supuestos de jubilación existentes en la actualidad (jubilación ordinaria, jubilaciones anticipadas, jubilación activa, flexible parcial, etc.) y mostrando las reglas de cálculo de la prestación para quienes reúnan los requisitos legalmente exigibles de acceso a la misma.

Analizar la jubilación ordinaria y los requisitos legalmente exigibles que posibilitan el reconocimiento de dicha prestación, deteniéndose particularmente en el estudio de las reglas de cálculo de la pensión, dado que las mismas son igualmente de aplicación para los distintos supuestos de jubilación anticipada.

Estudiar las modalidades de jubilación anticipada, es decir, de aquellas pensiones de jubilación a las que se accede con anterioridad a cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, principalmente de la jubilación derivada de causa no imputable al trabajador y la jubilación voluntaria, haciéndose mismo referencia a las modalidades de jubilación que derivan de las condiciones en que se efectúa el trabajo o de las circunstancias personales que concurren en la persona trabajadora (discapacidad).

Estudiar las modalidades de jubilación que permiten su compatibilidad con el trabajo a tiempo parcial o a jornada completa, y más en concreto las jubilaciones parciales, flexibles y la llamada jubilación activa.

Analizar las singularidades de las modalidades de jubilación en el área pública, principalmente en lo que se refiere a funcionarios pertenecientes al régimen general de la Seguridad Social.

**CONTENIDO**

Jubilación ordinaria.

o Concepto, caracteres y requisitos de acceso

o Singularidades de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial

o Contenido y dinámica de la prestación

o Régimen de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena

Supuestos de jubilación con anterioridad al cumplimiento de 65 años.

o Jubilación anticipada de mutualistas por cuenta ajena con cotizaciones anteriores al 1 de enero de 1967.

o Jubilación anticipada por cese en el trabajo derivado de causas no imputables a las personas trabajadoras.

o Jubilación anticipada voluntaria.

o Otros supuestos de jubilación anticipada en función del trabajo realizado o de las circunstancias personales de los trabajadores y trabajadoras.

Jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación activa.

o La jubilación parcial con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

o Jubilación parcial tras el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

o Jubilación parcial en el sector manufacturero.

o Jubilación flexible.

o Jubilación activa.





**ÁREA FORMATIVA:**  
**Seguridad Social y Mutuas**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
046	Las mutuas de la Seguridad Social. La incapacidad laboral en el sistema español de Seguridad Social	40

**OBJETIVOS**

Conocer la organización y el funcionamiento interno de las mutuas, así como los servicios y las coberturas que gestionan. Conocer con precisión los elementos que integran la prestación por incapacidad temporal, el origen de la contingencia, los requisitos de acceso a los auxilios económicos, el contenido de la prestación de incapacidad temporal, el nacimiento y duración de la misma, así como los supuestos de denegación, suspensión o extinción de dicha prestación y los mecanismos de impugnación de las altas que se consideran indebidas, conociendo asimismo la incidencia de la prestación sobre el contrato de trabajo y las mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, particularmente dentro del área pública.

Reflexionar sobre el enfoque sindical de los problemas planteados por la actuación de las mutuas y proponer procedimientos de actuación para el control y seguimiento sindical de su gestión:

**CONTENIDO**

Antecedentes históricos, marco legal actual y organización interna.

Las mutuas como colaboradoras en la gestión de las contingencias profesionales.

La incapacidad temporal.

o Conceptos, elementos y origen.

o Requisitos de acceso al subsidio económico de incapacidad temporal.

o Contenido de la prestación por incapacidad temporal.

o Nacimiento y duración de la incapacidad temporal.

o Acreditación de la situación de it: partes médicos de baja, confirmación de la baja y alta.





**ÁREA FORMATIVA:**  
**Seguridad Social y Mutuas**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
074	Prestaciones contributivas del régimen general de la Seguridad Social en el área pública	120

**OBJETIVOS**

Analizar las prestaciones contributivas del Régimen General de la Seguridad Social, excepción hecha de las referidas al desempleo, analizando, respecto de cada prestación, los aspectos referidos a su normativa reguladora, personas beneficiarias, cálculo de las prestaciones, sujetos responsables, etc. y todo ello teniendo particularmente en cuenta los criterios interpretativos en la práctica judicial.

Proporcionar los conocimientos necesarios para aclarar las dudas que puedan plantearse, en el día a día, respecto de cualquier prestación, particularmente de aquellas que generan mayor conflictividad, como son las derivadas de la incapacidad temporal, incapacidad permanente, jubilaciones ordinarias, anticipadas o parciales, etc., aportando los conocimientos necesarios para el asesoramiento tanto al personal laboral como funcionario en sus centros de trabajo. Ofrecer una visión amplia y de carácter eminentemente práctico sobre cada prestación contributiva del sistema, de forma que los conocimientos adquiridos puedan ponerse al servicio del conjunto de la plantilla, constituyendo una poderosa herramienta para el desarrollo de las funciones de representación y defensa del personal.

**CONTENIDO**

Acción protectora de la Seguridad Social y contingencia protegidas: Acción protectora del sistema de Seguridad Social. Requisitos generales de acceso a las prestaciones del sistema Seguridad Social. Responsabilidad en el pago de prestaciones y principios de automaticidad. Contingencias protegidas (accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común). Prestaciones del régimen general de la Seguridad Social: Prestación de incapacidad temporal. Prestación por nacimiento y cuidado de menores, corresponsabilidad en el cuidado del lactante y cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave. Prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Incapacidad permanente. Concepto, grados y requisitos. Contenido de la prestación. Revisión del grado de incapacidad permanente. Jubilación. Jubilación ordinaria. Jubilaciones anticipadas. Jubilación parcial, flexible y activa. Prestaciones familiares y carácter contributivo. Prestación y subsidio de viudedad. Prestación de orfandad.



**ÁREA FORMATIVA:**

**Tecnología**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
016	Digitalización del trabajo y protección de datos en el empleo público	60

**OBJETIVOS**

Analizar la digitalización de los servicios públicos y su impacto en la organización del trabajo, con estudio del marco normativo, particularmente cuanto afecta al tratamiento de datos personales, con análisis de la doctrina jurisprudencial sobre protección de datos y derechos digitales en el empleo público.

**CONTENIDO**

Digitalización de los servicios públicos y su impacto en la organización del trabajo de las personas empleadas públicas. Marco normativo: las previsiones sobre empleo público en la nueva regulación comunitaria y española sobre protección de datos.

Revisión de las reformas legislativas en el ámbito del empleo público a raíz del nuevo marco legal de protección de datos derecho digitales.

La gestión analítica de personas en el empleo público a la luz de la digitalización: poderes administrativos y derechos digitales de las personas empleadas públicas. Tratamiento de datos personales y principio de transparencia de las AAPP y con las AA.PP. Automatización de los procesos de gestión administrativa.

La doctrina jurisprudencial más reciente sobre protección de datos y derechos digitales en el empleo público.

La gobernanza colectiva de la transformación digital de los servicios públicos y su impacto en las personas empleadas públicas: el papel de la negociación colectiva.

Algunas conclusiones y perspectivas de futuro inmediato.



**ÁREA FORMATIVA:**

**Tecnología**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
035	Innovaciones tecnológicas en la Administración Pública y retos para la acción sindical	50

**OBJETIVOS**

Reflexionar sobre los retos y problemas que plantea el proceso de digitalización y dotar al alumnado de los conocimientos y recursos necesarios de cara a las transformaciones.

Aportar herramientas para afrontar las nuevas realidades derivadas de la entrada de las nuevas tecnologías y los procesos de digitalización en el ámbito de la Administración Pública y, simultáneamente, analizar y definir la actuación sindical respecto a los elementos fundamentales de este cambio de modelo laboral.

Estudiar el cambio en el modelo productivo y conocer los elementos fundamentales de dicho modelo y sus efectos sobre las relaciones laborales individuales y colectivas.

Analizar los retos de la actuación sindical ante el nuevo modelo y su gestión, para garantizar y mejorar derechos básicos (salud laboral, protección social, formación,...).

**CONTENIDO**

Digitalización y cambios en el modelo productivo.

Estrategias políticas públicas.

Nuevos modelos laborales y organización del trabajo.

Derechos laborales digitales y negociación colectiva.

Efectos socioeconómicos del modelo de digitalización en las sociedades del bienestar.





**ÁREA FORMATIVA:**

**Tecnología**

<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>HORAS</b>
098	Teletrabajo y prevención de riesgos laborales	50

**OBJETIVOS**

Conocer las principales características de los puestos de trabajo en su modalidad de teletrabajo, sus particularidades y posibles mejoras para que este sea saludable, todo ello para prevenir con su participación los riesgos laborales que podrían derivarse del teletrabajo.

Conocer el marco normativo en salud laboral aplicable al teletrabajo destacando la importancia de la participación como estrategia para la prevención.

Identificar los principales riesgos laborales asociados al teletrabajo y su prevención, destacando los riesgos ergonómicos y los psicosociales y la promoción de la movilidad sostenible

Conocer algunas orientaciones para la mejora de la salud laboral en la negociación colectiva al regular la modalidad de teletrabajo y considerar la perspectiva de género en la salud laboral del colectivo teletrabajador.

**CONTENIDO**

Concepto de teletrabajo y su actual puesta en práctica en la empresa. Normativa general en salud laboral también aplicable al teletrabajo: importancia de la participación. Principales riesgos laborales asociados al teletrabajo y su prevención: Ergonomía y teletrabajo. Psicosociología y teletrabajo. Movilidad y teletrabajo. Mejoras en salud laboral por negociación colectiva. Teletrabajo en condiciones excepcionales o por fuerza mayor. Teletrabajo con perspectiva de género y salud laboral.





**ÁREA FORMATIVA:**

**Texto refundido del Estatuto Básico el Empleado Público (TREBEP)**

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
006	Carrera profesional y promoción interna en el empleo público	60

**OBJETIVOS**

Analizar en qué consiste la carrera profesional y cuáles son los principios orientadores de la misma, diferenciando entre carrera vertical, horizontal y evaluación del desempeño. Así mismo se estudia la promoción interna de los funcionarios y la carrera profesional y promoción del personal laboral.

Saber aplicar los conceptos aprendidos, permitiendo su puesta en práctica en los centros de trabajo de las Administraciones Públicas en general y del sector público, y el adecuado asesoramiento al personal que resulte afectado por estos procesos.

**CONTENIDO**

Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna: El derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna. La carrera profesional: Concepto. Las modalidades de carrera profesional y promoción interna de los funcionarios. Régimen jurídico aplicable. Los principios ordenadores de la carrera profesional y la promoción interna. La carrera profesional de los funcionarios públicos: La carrera vertical. La carrera horizontal. La evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño. La promoción interna de los funcionarios públicos: Concepto y modalidades. Régimen jurídico aplicable. La promoción interna vertical. La promoción interna horizontal. La carrera profesional y promoción del personal laboral: el derecho a la carrera profesional y promoción del personal laboral. Régimen jurídico aplicable. Las modalidades de carrera profesional y promoción interna del personal laboral. La promoción interna. La promoción interna cruzada.





## ÁREA FORMATIVA:

### Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
018	El despido disciplinario y sus singularidades en el sector público	90

## OBJETIVOS

Dar una visión general a las personas participantes de la principal causa de extinción del contrato de trabajo basada en causas ajenas a la voluntad de trabajadores y trabajadoras.

Presentar una visión general de las distintas causas de extinción del contrato, analizando el concepto de despido disciplinario, en cuanto decisión unilateral de la Administración Pública de proceder a dar por finalizado el contrato de trabajo, en base a un real o supuesto incumplimiento contractual grave y culpable de la persona trabajadora.

Analizar todas y cada una de las causas que pueden dar lugar al despido considerado como procedente, llevando a cabo un recorrido por cada uno de los supuestos de incumplimiento contractual grave, y cuyas causas suelen aparecer matizadas por la negociación colectiva, llevando a cabo una exposición de los pronunciamientos judiciales más relevantes sobre el particular, con incidencia en la jurisprudencia del Tribunal Supremo y teniendo particularmente en consideración los pronunciamientos que afectan al área pública.

Estudiar la calificación jurídica del despido como procedente, improcedente o nulo, examinando asimismo las singularidades que presenta dicha institución en el ámbito del sector público.

## CONTENIDO

Aspectos generales de la extinción del contrato y del despido disciplinario.

- o Aspectos generales referidos a la extinción del contrato de trabajo.
- o Concepto, elementos y naturaleza jurídica del despido disciplinario.
- o Presupuestos del despido disciplinario. Existencia de un incumplimiento laboral grave y culpable del trabajador.

Causas del despido disciplinario

- o Causas del despido disciplinario.

Prescripción de las faltas o infracciones laborales del trabajador y requisitos formales del despido disciplinario

- o Prescripción de las faltas o infracciones laborales del trabajador.
- o Requisitos formales del despido disciplinario.

Impugnación del despido disciplinario y calificación. Singularidades del despido disciplinario del personal laboral del sector público

- o Impugnación del despido disciplinario.
- o Despido procedente e improcedente.
- o Despido nulo.
- o Singularidades del despido disciplinario del personal laboral del sector público.



### ÁREA FORMATIVA:

#### Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
081	Procedimientos de selección y acceso del personal en el empleo público	60

### OBJETIVOS

Analizar los procedimientos de selección y acceso al empleo público, tanto del personal funcionario como laboral, proporcionando conocimiento de la normativa reguladora de los procesos de selección y acceso al sector público. Estudiar las características de los procesos selectivos de oposición, concurso de méritos, y concurso oposición, así como de las bolsas de trabajo. Ver la composición y nombramiento de los órganos de selección y forma de adopción de acuerdos, así como el estudio de los procedimientos de impugnación de los procesos selectivos.

### CONTENIDO

Clases de empleados públicos.

- o Concepto y clases de empleados públicos
- o Funcionarios de carrera
- o Funcionarios interinos
- o Personal laboral
- o Personal eventual
- o Personal directivo

Principios generales de acceso al empleo público y normativa reguladora.

- o Principios rectores
- o Requisitos generales
- o Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados
- o Acceso al empleo público de funcionarios españoles de Organismos Internacionales
- o Personas con discapacidad
- o Órganos de selección
- o Sistemas selectivos
- o Adquisición de la condición de funcionario de carrera

Procesos de selección

- o Reglas generales de procedimiento
- o Oferta Pública de empleo Público.

Impugnación administrativa y judicial en materia de acceso y selección de personal.





### ÁREA FORMATIVA:

#### Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)

CÓDIGO	NOMBRE	HORAS
086	Reducciones de jornada, permisos y excedencias del personal laboral y funcionario	60

### OBJETIVOS

Estudiar los supuestos en los que la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y laboral posibilita la reducción de la jornada de trabajo, dando cuenta de su incidencia en el contrato de trabajo y sus posibles repercusiones en materia de Seguridad Social, subrayando las similitudes y diferencias existentes entre el personal laboral común y aquel otro que desarrolla su actividad en el sector público.

Analizar ejemplos prácticos y pronunciamientos judiciales recaídos sobre el particular, incidiendo fundamentalmente en la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

### CONTENIDO

Reducciones de jornada: Introducción. Reducción por cuidado del lactante. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Reducción de jornada por cuidado de menores. Reducción de jornada a quien por razones de guarda legal tenga a cargo una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida. Reducción de jornada por cuidado directo de familiares que no puedan valerse por sí mismos. Reducción de jornada por cuidado de menores a cargo afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Reducción y/o adaptación de la jornada de trabajo para trabajadoras que tengan la condición de víctimas de violencia de género. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de las reducciones de jornada. Solicitud y preaviso de la reducción de jornada. Cálculo de las indemnizaciones en los supuestos de extinción del contrato en situación de reducción de jornada. Nulidad del despido, salvo declaración de procedencia, de los trabajadores/as que hayan solicitado una reducción de jornada o estén disfrutando de la misma. Permisos retribuidos y suspensiones de contratos: Reglas comunes aplicables a los permisos retribuidos. Permisos retribuidos del personal laboral, vinculados a la conciliación y corresponsabilidad. Permiso por matrimonio. Permisos por infortunio de familiares próximos. Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Permiso para la realización de actividades previas a la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. Permiso por cuidado del lactante. Permiso por nacimiento prematuro de hijo o hija o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Permisos a consecuencia de desplazamientos temporales de las personas trabajadoras por periodo inferior a un año. Otros permisos derivados de la negociación colectiva, planes de igualdad o acuerdos de empresa colectivos o individuales. Suspensiones del contrato de trabajo del personal laboral vinculadas a la conciliación y corresponsabilidad. Previsiones comunes a las distintas modalidades de suspensión del contrato por motivos de conciliación y corresponsabilidad.

Aspectos laborales de la suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica por nacimiento de hijas o hijos (antes suspensión por maternidad). Aspectos laborales de la suspensión del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento de hija o hijo (antes paternidad). Aspectos laborales derivados de la suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural. Medidas de conciliación y corresponsabilidad del personal funcionario.



Aspectos generales del régimen jurídico de los permisos por motivos de conciliación y corresponsabilidad contenidos en el EBEP. Permisos regulados en el artículo 48 EBEP que tienen relación con la conciliación y la corresponsabilidad. Excedencias por motivos familiares: Marco jurídico regulador de las situaciones de excedencia del personal laboral. Excedencia voluntaria. Excedencia por cuidado de hijas/os. Excedencia por cuidado de familiares. Excedencias por cuidado de hijas/os y otros familiares del personal funcionario.





## DIRECTORIO DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO (FSC-CCOO)

### FSC-CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 21 - 1ª planta  
28010 Madrid  
Tfno: 91 757 22 99 / 91 757 22 88

C/ Ramírez de Arellano, 19 - 3ª planta  
28043 Madrid  
Tfno: 91 540 92 51

Gabinete Técnico  
C/ Cardenal Cisneros, 65 - 1ª planta  
28010 Madrid  
Tfno: 91 540 92 91

fsc@fsc.ccoo.es  
www.fsc.ccoo.es



### Organizaciones territoriales de FSC-CCOO

#### FSC-CCOO de Andalucía

Avda Cardenal Bueno Monreal, 58 - 3ª pl.  
41013 Sevilla  
Tfno. 954 44 43 11  
comunicacion-and@fsc.ccoo.es  
www.andalucia.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de Aragón

Paseo de la Constitución, 12 - 5ª planta  
50008 Zaragoza  
Tfno: 976 48 32 54 / 976 48 32 55  
aragon@fsc.ccoo.es  
www.aragon.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de Asturias

C/ Santa Teresa de Jesús, 15 - 2ª planta  
33005 Oviedo  
Tfno: 985 27 75 55 / 985 27 75 65  
asturias@fsc.ccoo.es  
www.asturies.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de Canarias

canarias@fsc.ccoo.es  
www.canarias.fsc.ccoo.es

#### DELEGACIÓN INSULAR DE GRAN CANARIA

Avda. Primero de Mayo, 21-4º Planta  
35002 Las Palmas de Gran Canaria  
Teléfono: 928 44 75 19 / 928 44 75 25

DELEGACIÓN INSULAR DE SANTA  
CRUZ DE TENERIFE  
C/ Méndez Núñez, 84-8º Planta  
38001 Santa Cruz de Tenerife  
Teléfono: 922 60 47 71 / 922 60 47 28

DELEGACIÓN INSULAR DE LANZAROTE  
C/Vargas, 4-1º Planta  
35500 Arrecife  
Teléfono: 928 80 68 26

#### DELEGACIÓN INSULAR DE FUERTEVENTURA

C/ Primero de Mayo, 33-3º Planta  
35600 Puerto del Rosario  
Teléfono: 928 85 17 81

DELEGACIÓN INSULAR DE LA PALMA  
Plazoleta del Muelle, 4-2º Planta  
38700 Santa Cruz de La Palma  
Teléfono: 922 41 83 28

DELEGACIÓN INSULAR DE EL HIERRO  
C/ Barreda y Padrón, 2-1 Derecha  
38900 Valverde  
Teléfono: 922 55 07 82

DELEGACIÓN INSULAR DE LA GOMERA  
C/ Ruiz de Padrón, 21-2º Planta  
38800 San Sebastián de la Gomera  
Teléfono: 922 14 12 14

#### FSC-CCOO de Cantabria

C/ Santa Clara, 5 - 1ª planta  
39001 Santander  
Tfno: 942 36 70 43  
cantabria@fsc.ccoo.es  
www.cantabria.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de Castilla - La Mancha

C/ Miguel López de Legazpi, 32-34 -  
planta baja  
02005 Albacete  
Tfno: 967 52 22 97  
fsc@cm.ccoo.es  
www.castillalamanca.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de Castilla y León

Pza. de Madrid, 4 - 5ª planta  
47001 Valladolid  
Tfno: 983 29 23 77 / 983 29 62 44  
castillaleon@fsc.ccoo.es  
www.castillayleon.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de Catalunya

Vía Laietana, 16 - 7ª planta  
08003 Barcelona  
Tfno: 934 81 27 65 / 934 81 28 48  
fsc@ccoo.cat  
www.ccoo.cat/fsc

#### FSC-CCOO de Ceuta

C/ Alcalde Fructuoso Miaja s/n, Edificio  
Sindical - planta baja derecha  
51001 Ceuta  
Tfno: 956 51 62 43  
ceuta@fsc.ccoo.es  
www.ceuta.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de Euskadi

C/ Uribitarte, 4 - departamento 115  
48001 Bilbao  
Tfno: 944 24 08 37 / 944 24 34 24  
fscbizkaia@ccoo.eus  
www.euskadi.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de Extremadura

C/ Reyes Huertas, 3 - entreplanta  
06800 Mérida  
Tfno: 924 33 02 54  
meridafsc@extremadura.ccoo.es  
www.fsc.ccoo.es/extremadura

#### FSC-CCOO de Galicia

Rúa As Teixugueiras, 11 - entreplanta  
36212 Vigo, Pontevedra  
Tfno: 986 24 68 42  
fsc@galicia.ccoo.es  
www.galicia.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de les Illes Balears

C/ Francesc de Borja i Moll, 3 - 2ª planta  
07003 Palma de Mallorca  
Tfno: 971 12 27 35 / 971 17 09 94  
info.fsc@ib.ccoo.es  
www.illesbalears.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de La Rioja

C/ Pío XII, 33 - 2ª planta, despachos 52/53  
26003 Logroño  
Tfno: 941 23 81 44  
larioja@fsc.ccoo.es  
www.larioja.fsc.ccoo.es

#### FSC-CCOO de Madrid

C/ Lope de Vega, 38 - 4ª planta  
28014 Madrid  
Tfno: 91 536 53 00 / 91 536 53 34  
fscmadrid@usmr.ccoo.es  
www.madrid.fsc.ccoo.es

### **FSC-CCOO de Melilla**

Pza. 1º de Mayo, s/n - 2ª planta  
puerta derecha  
52004 Melilla  
Tfno: 952 67 65 35  
www.melilla.fsc.ccoo.es

### **FSC-CCOO de la Región de Murcia**

C/ Corbalán, 4 - 1ª planta  
30002 Murcia  
Tfno: 968 21 49 75  
www.murcia.fsc.ccoo.es

### **FSC-CCOO de Navarra**

Avda. de Zaragoza, 12 - 5ª planta  
31003 Pamplona  
Tfno: 948 15 35 33  
fsc@navarra.ccoo.es  
www.navarra.fsc.ccoo.es

### **FSC-CCOO del País Valencià**

Pza. Nápoles y Sicilia, 5 - 2ª planta  
46003 Valencia  
Tfno: 96 388 21 50  
fscpv@ccoo.es  
www.paisvalencia.fsc.ccoo.es

### **Servicio Exterior de FSC-CCOO**

C/ Fernández de la Hoz, 21 - 1ª planta  
28010 Madrid  
Tfno: 91 757 22 99  
www.exterior.fsc.ccoo.es  
ccoo-servicioexterior@fsc.ccoo.es

### **Delegación Territorial de la ONCE en Madrid**

C/ Prim, 3 - 1ª planta, despacho 110  
28004 Madrid  
Tfno: 91 523 06 84 / 630 47 68 83  
once@fsc.ccoo.es  
www.once.fsc.ccoo.es

## **Organizaciones sectoriales de FSC-CCOO**

### **ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**

Pza. de Juan Zorrilla, 1 - 1ª planta  
28003 Madrid  
Tfno: 91 273 47 10/07  
sae@fsc.ccoo.es  
www.sae.fsc.ccoo.es

### **ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

C/ Ramírez de Arellano, 19 - 3ª planta  
28043 Madrid  
Tfno: 91 535 52 01 / 91 535 52 01  
www.autonomica.fsc.ccoo.es

### **ADMINISTRACIÓN LOCAL**

C/ Ramírez de Arellano, 19 - 3ª planta  
28043 Madrid  
Tfno: 91 535 52 40 / 91 535 52 21  
www.local.fsc.ccoo.es

### **AÉREO Y SERVICIOS TURÍSTICOS**

C/ M<sup>a</sup> de Molina, 44 - 4º izqd.  
28006 Madrid  
Tfno: 91 564 37 31  
aereo@fsc.ccoo.es  
www.aereo.fsc.ccoo.es

### **CARRETERA Y LOGÍSTICA**

C/ Ramírez de Arellano, 19 - 3ª planta  
28043 Madrid  
Tfno: 91 535 52 15 - 91 535 52 19  
carreteraylogistica@fsc.ccoo.es  
www.carreteraylogistica.fsc.ccoo.es

### **CICLO INTEGRAL DEL AGUA**

C/ Ramírez de Arellano, 19 - 3ª planta  
28043 Madrid  
Tfno: 91 535 52 02  
aguas@fsc.ccoo.es  
www.agua.fsc.ccoo.es

### **FERROVIARIO**

Avda. Ciudad de Barcelona, 10 - 1ª planta  
28007 Madrid  
Tfno: 91 506 61 55  
ferroviario@fsc.ccoo.es  
www.ferroviario.fsc.ccoo.es

### **INTERVENCIÓN SOCIAL**

C/ Fernández de la Hoz, 21 - 1ª planta  
28010 Madrid  
Tfno: 91 757 22 99  
eandres@fsc.ccoo.es

### **ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

Local CCOO, Tribunal Supremo  
Pza. de la Villa de París, s/n  
28071 Madrid  
Tfno: 91 397 12 38 / 913 10 22 96  
saj@fsc.ccoo.es  
www.justicia.fsc.ccoo.es

### **MAR**

Avda. del Partenón, 10 - 1ª planta. Campo de las Naciones.  
28042 Madrid  
Tfno: 91 540 93 02  
mar@fsc.ccoo.es  
www.mar.fsc.ccoo.es

### **MEDIOS DE COMUNICACIÓN, ARTES, CULTURA, OCIO Y DEPORTE**

C/ Ramírez de Arellano, 19 - 3ª planta  
28043 Madrid  
Tfno: 91 535 52 22 / 91 535 52 23  
medios@fsc.ccoo.es  
www.medios.fsc.ccoo.es

### **PAPEL, GRÁFICAS Y FOTOGRAFÍA**

C/ Ramírez de Arellano, 19 - 3ª planta  
28043 Madrid  
Tfno: 91 540 92 51  
agraficas@fsc.ccoo.es  
www.graficas.fsc.ccoo.es

### **POSTAL**

C/ La Palma, 50 - 1º izqda.  
28015 Madrid  
Tfno: 91 523 70 84  
postal@fsc.ccoo.es  
www.postal.fsc.ccoo.es

### **TELECOMUNICACIONES**

Ronda Comunicación, s/n  
Distrito Telefónica, Edif. Este 2 - planta baja  
28050 Madrid  
Tfno: 91 482 99 09  
teleco@fsc.ccoo.es  
www.telecomunicaciones.fsc.ccoo.es



# FORMACIÓN

2021/2022

Criterios de selección:

- Relación con el puesto de trabajo, desarrollo personal y promoción/movilidad profesional.
- Tendrán prioridad aquellos/as solicitantes que no hayan realizado con anterioridad actividades de formación online/presencial.
- Se reservará un 5% del número de plazas para trabajadores/as con discapacidad (minusvalía igual o superior al 33%).

Si eres seleccionado/a, tus datos podrán facilitarse a tu Administración a efectos de carrera profesional.

Recibirás un correo electrónico donde te informaremos si has sido seleccionado/a y te solicitamos la documentación necesaria para formalizar tu inscripción.

Para mantenerte informado/a de las fechas de ejecución de los cursos consulta el apartado de formación de nuestra web:  
[www.fsc.ccoo.es](http://www.fsc.ccoo.es)

Actividad formativa financiada conforme a la Resolución de 13 de abril de 2021 del Instituto Nacional de Administración Pública, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente a 2021 para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de planes de formación de ámbito estatal dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social en el ámbito de las Administraciones Públicas.



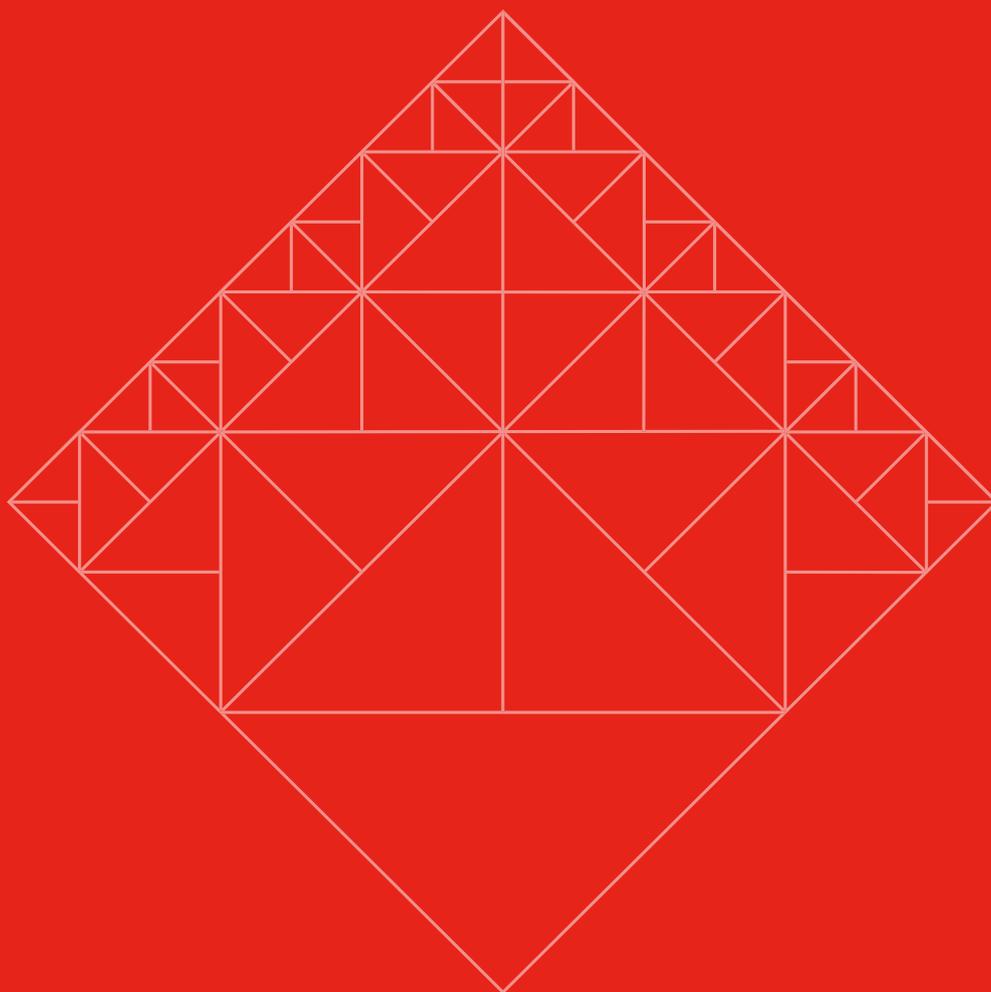
Acuerdo de Formación  
para el Empleo de las  
Administraciones  
Públicas (AFEDAP)



[www.fsc.ccoo.es/Formacion](http://www.fsc.ccoo.es/Formacion)

# FORMACIÓN *online*

para delegadas y delegados



**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

Acuerdo de Formación  
para el Empleo de las  
Administraciones  
Públicas (AFEDAP)

