

22378 RESOLUCION de 7 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Patrimonio Nacional.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Patrimonio Nacional, que fue suscrito con fecha 27 de julio de 1989, de una parte, por representantes de la Central Sindical UGT en el citado Ente público, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Patrimonio Nacional, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su aplicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL PATRIMONIO NACIONAL

CAPÍTULO I

Ámbito de Aplicación.

Artículo: 1

1.- Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al personal laboral que presta servicios al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y sus Patronatos, en los distintos Centros de Trabajo a los que se refiere la Ley 23/82, de 16 de junio.

2.- Queda excluido el personal clasificado como eclesiástico (sacerdotes, sacristanes, acólitos, religiosos, religiosas, etc.)

Artículo: 2

Se regirán por el presente Convenio Colectivo:

- a) Como empleador: El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, como Entidad de Derecho Público, en los términos en que se define la Ley.
- b) Como trabajadores: El personal laboral que con tal carácter presta sus servicios al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, en el ejercicio de sus funciones y actividades que autorizan la Ley 23/1.982, de 16 de junio y su Reglamento.

Artículo: 3

El presente Convenio será de ámbito nacional, aplicándose sus normas al personal a que afecta cualquiera que sea la dependencia a que se encuentre adscrito.

Artículo: 4

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», surtiendo efectos económicos desde el día 1 de Enero de 1.987, salvo en aquellas materias a las que se les dé una efectividad distinta en el articulado de este Convenio. Su duración será de cuatro años a partir de dicha fecha, quedando prorrogado por periodos anuales de no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento, sin perjuicio, en tal caso, del aumento salarial que con efectos de 1 de Enero de cada año fuera pactado.

Artículo: 5

Los contratos de trabajo que el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional suscriba con sus trabajadores se establecerán de acuerdo con la siguiente clasificación:

- a) Por tiempo indefinido, referidos a los trabajadores fijos de plantilla.
- b) De carácter temporal.

c) Fijos de carácter discontinuo.

d) De carácter profesional, si bien no están acogidos al presente Convenio, salvo acuerdo expreso de ambas partes.

En todo lo referente a los contratos de trabajo señalados en el párrafo anterior, el Patrimonio Nacional se atendrá a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y a las normas específicas en cada materia.

Artículo: 6

Por el presente Convenio Colectivo, dado su carácter más favorable en su conjunto y en su cómputo anual se declara absorbible y compensable cualquier otro concepto de tipo retributivo, independientemente de su naturaleza y quedarán sin efecto las condiciones particulares resultantes hasta la fecha, quedando sustituidos por el articulado de este Convenio Colectivo.

Artículo: 7

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible, al cual se someten en su totalidad las partes firmantes; el texto total de este Convenio está constituido por el articulado, disposiciones, anexos y tablas salariales.

CAPÍTULO II

Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Artículo: 8

Como Órgano de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria entre la representación del Patrimonio Nacional y la de los trabajadores. Dicha Comisión Paritaria se crea al amparo de lo establecido en el artículo 85, apartado d), del Estatuto de los Trabajadores. Las resoluciones que adopte esta Comisión se tomarán por acuerdo conjunto de ambas partes y se unirán como Anexos a este Convenio.

Artículo: 9

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de cada una de las partes que firman el Convenio Colectivo, actuando uno de ellos como Secretario de la misma.

Artículo: 10

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de parte, celebrándose sus reuniones dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la petición de convocatoria por el Secretario de la Comisión.

Para el ejercicio de las funciones señaladas, la Comisión recabará la información que considere necesaria para tomar los acuerdos pertinentes.

Los acuerdos adoptados por esta Comisión, que afecten al interés general de los trabajadores del Patrimonio Nacional o a lo dispuesto en el Convenio Colectivo, deberán hacerse públicos en los respectivos tablones de anuncios habilitados a tal efecto.

Ambas partes pueden ser asistidas en las reuniones por los Asesores o Técnicos que consideren necesarios.

Artículo: 11

Las funciones de esta Comisión se refieren a:

- 1) Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del presente Convenio Colectivo.
- 2) Vigilancia en el cumplimiento de lo acordado en el mismo.
- 3) Adecuación del Convenio Colectivo a la normativa vigente, en cada momento.
- 4) Modificación y supresión de grupos y niveles.
- 5) Clasificaciones y reconversiones.
- 6) Mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional.

7) A iniciativa de la Gerencia, corresponde a la Comisión Paritaria proponer, para su aprobación por aquella, las convocatorias, previamente elaboradas, que se hayan de celebrar en el Patrimonio Nacional.

Dicha propuesta de convocatoria o su informe deberán ser emitidos, necesariamente, en el plazo de dos convocatorias sucesivas de la mencionada Comisión.

CAPITULO III

Organización del Trabajo.

Artículo: 12

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41, 64.1, de la Ley 8/1.980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores y conforme a la legislación vigente.

CAPITULO IV

Ingresos, Traslados y Reingresos.

Artículo: 13

1.- El acceso a los puestos de trabajo se ajustará a las normas que en este capítulo se establecen, sin perjuicio de las disposiciones de general aplicación en la materia, de acuerdo con la legislación vigente.

2.- El personal que a partir de 1-1-1.987, haya de prestar servicios en el área restringida de la zona de Alta Seguridad del Palacio de la Zarzuela, así como el que preste servicios en el interior de los Conventos de Clausura cuyo Patronazgo ejerce el Patrimonio Nacional, será designado libremente por la Administración, con conocimiento de la representación de los trabajadores.

El personal del párrafo anterior queda vinculado al Patrimonio Nacional exclusivamente en función de la actividad consignada anteriormente, por lo que no podrán prestar sus servicios en otra Dependencia distinta a la que fueran asignados.

El personal de plantilla que se incorpore a los servicios citados, en caso de cese, se incorporará a su anterior Centro de Trabajo, con la misma categoría y nivel que ostentaba.

Artículo: 14

El acceso por turno de nuevo ingreso a la vacante o puesto de trabajo se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados Superiores y de grado Medio: 6 meses.
- Personal cualificado: 7 meses.
- Personal no cualificado: 15 días.

Sólo se entenderá que existe periodo de prueba si así consta por escrito.

Durante este periodo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes en cualquier momento rescindir la relación de trabajo sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores adquirirán la condición de personal fijo, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en dicho periodo.

Artículo: 15

La selección de candidatos para cubrir las vacantes se efectuará mediante el sistema de turnos que en este precepto se establecen, no pudiendo producirse en ningún caso ascensos por el mero transcurso del tiempo.

1.- Concurso de traslado: Cuando el traslado suponga moviéndose geográficamente el personal fijo del Patrimonio Nacional podrá trasladarse a otra plaza de igual categoría y especialidad, dándose preferencia al de más antigüedad. Será necesario un año de permanencia en el puesto de trabajo en la fecha de convocatoria.

2.- Turno de promoción interna: Por ascenso en turno restringido entre el personal fijo de plantilla del Patrimonio Nacional.

Para tener derecho a optar a dicho turno los trabajadores deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) No hallarse cumpliendo sanción laboral o penal.
- b) Un año de antigüedad en la categoría que ostente en la fecha de la convocatoria del concurso.

Además, a las plazas convocadas por este sistema podrán optar los trabajadores del mismo nivel que las vacantes convocadas, pero de distinta especialidad, o trabajadores de superior nivel.

Para los dos turnos anteriores la selección de candidatos se efectuará por un Órgano permanente de selección constituido por cinco miembros de entre los que componen la Comisión Paritaria: el Presidente y dos Vocales designados por la Gerencia y los dos Vocales restantes designados por la representación de los trabajadores. Dicho Órgano de selección podrá requerir el asesoramiento de personas especializadas.

3.- Turno de nuevo ingreso: Las vacantes que resulten después de aplicado el turno anterior se cubrirán por los procesos selectivos determinados para el ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado.

La selección de candidatos por este turno se efectuará por un tribunal compuesto por cinco miembros, el Presidente y dos Vocales designados por la Administración y los dos Vocales restantes designados por la representación de los trabajadores.

No podrá formalizarse el ingreso del trabajador, cualquiera que sea la categoría profesional, sin el previo reconocimiento médico con dictamen positivo, emitido por el Servicio Médico del Patrimonio Nacional.

Desde la fecha de anuncio de cada convocatoria hasta su finalización, transcurrirá un máximo de 60 días naturales, salvo causas excepcionales que imposibiliten el cumplimiento del referido plazo.

Artículo: 16

Son de libre designación y revocación, además del personal enumerado en el artículo 13, las siguientes categorías:

- a) Los Jefes de Departamento.
- b) Los Jefes de Servicio.
- c) Los Jefes de Sección de Coordinación de Actos Oficiales, de Apoyo al Presidente y análogos.
- d) Los Delegados.
- e) Titulados Superiores.
- f) Conserje Mayor de Madrid y El Pardo.
- g) Perito Naval y Contramaestre.

La revocación de la designación del personal indicado en los mencionados puestos de trabajo, será por libre decisión de la Gerencia, manteniendo el nivel adquirido, salvo el del apartado g), dejando de percibir los complementos que tuviere asignados el puesto de trabajo en el que fueron cesados. No obstante, consolidarán a efectos económicos el nivel adquirido, pero su categoría laboral será la que ostentaban con anterioridad a su nombramiento.

Cuando se produzca su ascenso por turno de promoción pasarán a ostentar el nivel y categoría por la que optaran.

Los Conserjes Mayores de Madrid y El Pardo no podrán concursar por turno de traslado, ni ser trasladados por mutuo acuerdo a plaza del mismo nivel.

CAPITULO V

Trabajos de Superior e Inferior Categoría

Artículo: 17

1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Administración podrá encomendar por escrito y con expresión de plazo a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un periodo no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Gerencia cuando exceda de tres meses.

2. Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de

vacantes, establecidos en el Convenio. A los efectos del Artículo 23.3, del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

3. Cuando desempeñe trabajos de superior categoría, el trabajador sólo tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Por necesidad justificada del servicio se podrá destinar por escrito a un trabajador a realizar tareas de categoría profesional inferior a la que ostente, sin que ello perjudique su formación, ni su promoción profesional.

Salvo casos muy especiales de los que se informará previamente al órgano de representación de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a un mes.

Asimismo, se evitará ordenar la realización de estos trabajos de categoría inferior a un mismo trabajador reiteradamente. Si el caso de categoría para el desempeño de trabajos tuviera su origen en la petición formulada por un trabajador, pasará éste a ostentar la categoría por la que hubiese optado, siempre que existiera vacante de la misma.

5. Estas modificaciones de categoría se comunicarán al órgano de representación de los trabajadores.

CAPITULO VI

Plantillas y Censos.

Artículo: 18

El Patrimonio Nacional comunicará la Plantilla Orgánica dentro del segundo trimestre de cada año, a la representación de los trabajadores.

Cualquier causa que implique modificación en la relación de puestos de trabajo del personal laboral del Patrimonio Nacional deberá ser comunicada a la representación de los trabajadores.

Artículo: 19

El Patrimonio Nacional, anualmente confeccionará los censos, los cuales serán expuestos en sitios visibles en todos los Centros de Trabajo, a fin de que los trabajadores no conformes con los mismos puedan presentar la oportuna reclamación dentro del mes siguiente.

En los censos deberán figurar, como mínimo, los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores con el detalle que sigue:

- 1.- Número de orden.
- 2.- Nombre y apellidos.
- 3.- Fecha de nacimiento.
- 4.- Fecha de ingreso del trabajador.
- 5.- Grupo profesional.
- 6.- Categoría profesional.
- 7.- Fecha de nombramiento o promoción a ésta categoría.

Modalidades: general y especial

- a) General: Agrupará a todo el personal según la fecha de ingreso de cada uno de ellos, sin distinción de grupos o categorías profesionales.
- b) Especial: Agrupará a todo el personal por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en los censos vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate.

En caso de igualdad decide la antigüedad en el Patrimonio Nacional y, si ésta es igual también, la mayor edad del trabajador.

El Patrimonio Nacional remitirá un ejemplar del censo al Órgano de Representación de los Trabajadores, dentro del primer mes del año en curso, al que corresponda dicho censo.

CAPITULO VII

Formación Profesional.

Artículo: 20

Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de sus trabajadores, el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional proporcionará cursos de formación adecuados a las profesiones que precisen ampliar su especialización.

En este sentido se distinguirán:

a) Cursos de interés específico de carácter obligatorio para personal del Patrimonio Nacional:

1.- De captación profesional: para conseguir la adaptación del trabajador a las innovaciones o modificaciones que se produzcan en su puesto de trabajo.

2.- De reconversión profesional: Por transformación y modificación de los cometidos del Patrimonio Nacional, para facilitar su cumplimiento y la estabilidad del trabajador en su empleo.

En ambos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

En este supuesto, cuando estos cursos se celebren fuera del término municipal donde radique el Centro de Trabajo de los asistentes, estos devengarán los gastos de desplazamiento y dietas que se establecen en este convenio.

b) Cursos de interés general de carácter voluntario para el personal:

Son todos aquellos cursos que contribuyen a elevar el nivel de formación integral del trabajador y cuyo contenido se relacione con los objetivos del Patrimonio Nacional.

El trabajador podrá asistir a dichos cursos, disfrutando de los siguientes beneficios:

1º.- División de las vacaciones anuales en caso de necesidad justificada a fin de realizar exámenes, pruebas de aptitud, etc.

2º.- Reducción de la jornada de trabajo ordinaria con carácter recuperable, si es posible y la organización del Patrimonio Nacional lo permite, previo informe favorable del Superior de la Unidad Administrativa a que esté adscrito el trabajador o del Delegado y del Órgano de Representación de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador quiera realizar estudios o cursos, que no estén estrictamente relacionados con su puesto de trabajo en el Patrimonio Nacional, tendrán derecho a los beneficios recogidos en este artículo.

Artículo: 21

Se creará una Comisión de Formación Profesional, con carácter Paritario, con la misión de intervenir, estudiar y planificar todas las materias de este Capítulo, así como las que redunden en beneficio de la Formación Profesional.

CAPITULO VIII

Cambio de Puesto de Trabajo, Movilidad y Desplazamiento.

Artículo: 22

La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades de servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambio de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

Artículo: 23

Los cambios de puesto de trabajo que no supongan movilidad geográfica pueden producirse por los motivos siguientes:

- 1.- A petición del trabajador afectado. La solicitud deberá hacerse por escrito y, en caso de accederse al cambio solicitado, el mismo se efectuará sin derecho a indemnización alguna.

2.- Permuta. Los trabajadores destinados en el mismo Centro de Trabajo, con la misma categoría profesional, especialidad y nivel, pueden concertar la permuta de su respectivo puesto de trabajo. La Gerencia del Patrimonio Nacional, si las necesidades de servicio, la aptitud de ambos permutantes lo permitieren, puede acceder a dicho cambio, previa comunicación al Órgano de Representación de los Trabajadores.

3.- Por mutuo acuerdo entre la Gerencia y el trabajador. Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre ambas partes, el trabajador estará a lo establecido por escrito entre ambas.

4.- Por necesidad de servicio.- En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, saturación de jornada de trabajo, crisis, agrupación del personal o instalaciones, en función de mayor productividad, sea necesario efectuar cambios de puesto de trabajo, el trabajador afectado se le respetará el salario asignado a su categoría profesional y complementos personales, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, atendándose en las demás condiciones económicas a lo dispuesto en su nuevo puesto de trabajo.

Artículo: 24

Cuando el traslado suponga movilidad geográfica podrá efectuarse por los mismos motivos enumerados en el artículo anterior, siempre que exista vacante y se solicite por escrito.

La preferencia en la concesión de traslados anterior será:

- 1.- Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuados.
- 2.- Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe puesto de trabajo en cualquier empresa o Ente Administrativo, en la localidad donde se solicite.
- 3.- Los trabajadores cuyas cargas familiares sean mayores.
- 4.- Los trabajadores con mayor antigüedad en la categoría.
- 5.- Los trabajadores con mayor antigüedad.

Se entenderá como movilidad geográfica, cuando el traslado se produzca entre los distintos Centros de Trabajo del Patrimonio Nacional.

A estos efectos tendrán la consideración de Centros de Trabajo:

- Las dependencias del Patrimonio Nacional sitas en Madrid Capital, junto con los Patronatos situados en la citada capital.
- Las Delegaciones del Patrimonio Nacional en los Reales Sitios.
- Los Patronatos de: Valle de Los Caldos, Santa Clara (Tordesillas) y las Huelgas (Burgos).

Artículo: 25

El traslado voluntario a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla, en ocasión de que exista vacante y el trabajador se encuentre cualificado para el desempeño de dicha plaza.

La tramitación de los traslados citados en los apartados 1, 2 y 3, del artículo 23, se hará mediante solicitud escrita, de la que se informará al Órgano de Representación de los Trabajadores, en el plazo máximo de 30 días naturales, desde su presentación en el Registro Central.

Concedido el traslado los interesados no tendrán derecho a indemnización por gastos de traslado, ni a dietas, disponiendo de un plazo de 30 días para su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Artículo: 26

Los trabajadores del Patrimonio Nacional no pueden ser trasladados a otro Centro de Trabajo con carácter

permanente, que les obligue al cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, mediando siempre la autorización del Organismo Competente, previo expediente tramitado al efecto.

Los trabajadores trasladados por necesidades del servicio tendrán preferencia para ocupar vacantes que se produzcan en el Centro de Trabajo de origen, respetándose en todo caso, dentro de cada categoría, el orden de antigüedad.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, los últimos en ser trasladados, dentro de cada grupo profesional, serán atendiendo al siguiente orden:

- a) Representante Sindical.
- b) Discapacitados Físicos.
- c) Mayores de 50 años.
- d) Titulares de Familia Numerosa.
- e) Mayor Antigüedad.

Cuando el trabajador se oponga al traslado alegando causa justa competará a la Comisión Paritaria conocer de la cuestión, sin perjuicio de una posterior remisión a la Autoridad Competente.

Artículo: 27

En el caso de traslado por necesidades de servicio, la autorización del mismo se comunicará al Órgano de Representación de los Trabajadores, y al trabajador que será preavisado por escrito, con una antelación al menos de 15 días, tendrá derecho a optar:

- 1.- Por el traslado, percibiendo una compensación por los gastos, que el mismo origine, tanto los suyos como los de sus familiares y enseres y además una indemnización equivalente a media anualidad del total de los emolumentos correspondientes al nivel retributivo seis, con diez años de antigüedad, cualquiera que fuese la categoría y antigüedad del trabajador trasladado.

Para efectuar el traslado dispondrá del plazo de un mes para su incorporación.

El traslado que se realice por necesidades del servicio llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, el respeto a la categoría profesional u otra del mismo nivel, previa a la formación o adaptación necesaria y todos cuantos derechos tuviera reconocidos por razón de su contrato de trabajo.

- 2.- Por rescindir su contrato mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económicas, salvo acuerdo más favorable con el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.

La facultad de realizar traslados por necesidad de servicio sólo podrá ejercitarse por el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, con aquellos trabajadores que lleven menos de 20 años de servicio.

Artículo: 28

Si por necesidades del servicio se tuviera que desplazar, dentro de su jornada, un trabajador fuera del lugar donde habitualmente se produce su incorporación y en el mismo Centro de Trabajo, el Patrimonio Nacional podrá proporcionar al personal que se desplace medios de transporte; si no es posible indemnizará al trabajador de los gastos que le ocasione si mismo, cuando el itinerario de ida y vuelta sea superior a 4 Km, a razón de 18 pesetas el Kilómetro.

El tiempo empleado en los referidos desplazamientos se computará, en todo caso, como de trabajo efectivo.

Artículo: 29

Los trabajadores que por necesidades del Patrimonio Nacional tengan que realizar viajes o desplazamientos, a partir de la firma del presente Convenio, fuera de los Centros de Trabajo enumerados en el Artículo 24, percibirán sobre su salario una dieta según anexo V.

Artículo: 30

Los días de salida y de llegada serán de dieta completa cuando el desplazamiento sea superior a 24 horas, o nocturno.

La media dieta se devengará cuando no sea posible la incorporación al Centro de Trabajo dentro del horario de la jornada ordinaria.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta del Patrimonio Nacional, que vendrá obligado a facilitar el medio de transporte o, si no es posible, abonará billetes de primera en ferrocarril u otros medios de transporte, a todas las categorías, y, turista, en transporte aéreo.

Tanto las dietas, como los gastos de desplazamiento, serán anticipados en la cuantía que pueda liquidarse, a la vista de los datos de la correspondiente orden de comisión de servicio.

Artículo: 31

El uso de vehículo particular, previa autorización de la Gerencia, dará lugar a una indemnización de 18 pesetas por kilómetro recorrido, más gastos de peaje si se justifican, si bien esta valoración estará sujeta a posibles modificaciones del precio del carburante.

CAPÍTULO IX

Ceses y Despidos.

Artículo: 32

Los trabajadores del Patrimonio Nacional que deseen cesar voluntariamente en el servicio del mismo, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Gerencia, con 15 días de anticipación, siempre por escrito y notificándose al Órgano de Representación de los Trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho al Patrimonio Nacional a descontar de la liquidación del mismo la parte proporcional del tiempo no preavisado.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, el Patrimonio Nacional vendrá obligado a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en ese momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable al Patrimonio Nacional llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso citado. No existirá tal obligación, y por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisa con la antelación debida.

Artículo: 33

El despido como sanción se regirá por lo establecido en el Capítulo XI de este Convenio Colectivo.

No obstante el despido será tramitado, en todo momento, de acuerdo con las disposiciones vigentes, tanto en materia de procedimiento como en lo relativo a las causas y circunstancias que lo determinan.

Todo despido será notificado al Órgano de Representación de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Excedencias, Suspensión del Contrato y Licencias.

Artículo: 34

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Patrimonio Nacional. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, que podrá prorrogarse, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos estos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

El plazo para conceder o denegar la excedencia solicitada no podrá superar los veinte días hábiles.

2.- El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en el Patrimonio Nacional.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Artículo: 35

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Artículo: 36

Los trabajadores del Patrimonio Nacional que lleven como mínimo un año de servicio, podrán solicitar en caso de necesidad justificada, licencias no retribuidas por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses, siendo posible prorrogar dichas licencias por otros seis meses.

Las licencias aquí reguladas no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años a partir de la última prórroga solicitada.

Cuando la causa de estas licencias pueda ser de utilidad para el Patrimonio Nacional podrán prorrogarse por el tiempo imprescindible.

Artículo: 37

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se percibe retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo: 38

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Jefatura Superior de Personal de la Entidad en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el Capítulo siguiente.

CAPÍTULO XI

Régimen Disciplinario.

Artículo: 39

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

- a) Serán faltas leves las siguientes:

- 1.- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- 2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- 5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- 6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los Servicios.

7.- No cursar en el plazo de 96 horas la baja por I.L.I. o accidente. En caso necesario debe probarse la imposibilidad de hacerlo.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- 1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- 2.- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- 3.- La desconsideración grave con el público en el ejercicio del trabajo.
- 4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- 6.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- 7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 9.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los Servicios.
- 12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 13.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- 14.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 15.- Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones en encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- 3.- El manifiesto abuso de autoridad.
- 4.- El falseamiento voluntario de datos e información del Servicio.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
- 6.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- 7.- El incumplimiento de las normas de incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- 8.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo: 40

Las Sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a).- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b).- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de un año.

c).- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de uno a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Suspensión de empleo y sueldo de seis meses a un año.
- Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Artículo: 41

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo: 42

Los Jefes Superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

CAPÍTULO XII

Incompatibilidades.

Artículo: 43

Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular la Ley 53/1984, de 26 de Diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de Abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público y otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo en todo caso lo establecido en el Artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio o según lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto.

La ocultación de situaciones de incompatibilidad, el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones, según corresponda.

CAPÍTULO XIII

Jornada de Trabajo y Horario.

Artículo: 44

Se establece una jornada máxima de trabajo de cuarenta horas semanales y mil ochocientas veintiseis en cómputo anual.

No obstante lo anterior, los horarios que se desarrollen en el Patrimonio Nacional, por cada una de las actividades o Centros de Trabajo, se establecerán por la Gerencia con la participación de los representantes de los trabajadores.

En cuanto a la aplicación del horario flexible, se estará a lo establecido en el artículo 36.1, del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio disfrutarán de una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo. En las actividades que se desarrollen en horario de mañana, la pausa podrá disfrutarse entre las nueve treinta y doce treinta horas.

CAPÍTULO XIV

Descanso Semanal.

Artículo: 45

Con carácter general, los trabajadores del Patrimonio Nacional librarán dos días continuados por semana, que serán el sábado y domingo.

El descanso semanal será negociado por cada Centro de Trabajo y actividad, respetándose, en todo caso las necesidades del servicio. Si éstas impidiesen la aplicación estricta del derecho que en este artículo se reconoce, los turnos de descanso que se pacten comprenderán, como mínimo, un domingo al mes.

CAPÍTULO XV

Vacaciones y Licencias.

Artículo: 46

Todo el personal del Patrimonio Nacional, sin distinción profesional, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de un mes. Las vacaciones se disfrutarán durante el año natural, no pudiendo, en ningún caso, aplazarse para el año siguiente.

El trabajador que no tuviera un año de servicio en el Patrimonio Nacional disfrutará de la parte proporcional al tiempo trabajado, a razón de 2,5 días por mes o fracción de mes trabajado.

Las vacaciones de un mes se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive, respetándose, en todo caso, las necesidades del servicio. Si dichas necesidades impidiesen la aplicación estricta del derecho anterior, se disfrutarán como mínimo 15 días continuados.

Para ello, el Patrimonio Nacional con la participación el Órgano de Representación de los Trabajadores, antes del 31 de marzo de cada año y por cada Centro de Trabajo confeccionará el plan de vacaciones de dicho año, quedando el mismo expuesto en los tableros de anuncios para el conocimiento de los interesados, pudiendo éstos solicitar el cambio en el transcurso de los quince días siguientes a la publicación de dicho plan.

Durante el mes de vacaciones que se fija en este artículo se abonarán todos los conceptos retributivos que correspondan.

Si un trabajador cesa en el Patrimonio Nacional, tendrá derecho al abono en metálico de las vacaciones no disfrutadas, en la parte proporcional que corresponda. A efecto de partes proporcionales se entiende que las vacaciones se devengan por el trabajador de 1º de Julio a 30 de Junio.

Las vacaciones no podrán ser sustituibles, en ningún caso, por compensación económica.

Artículo: 47

El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días, en los casos de nacimiento de un hijo o de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de la misma localidad. Para distinta localidad, el plazo de licencia será de cuatro días.
- d) El día de celebración del matrimonio de hijos y hermanos.
- e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de Aptitud y evaluación, en Centros Oficiales de Formación, durante los días de su celebración.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que pueda superarse, por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se estará a lo establecido, a este respecto, por las disposiciones vigentes.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercitado igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

h) Hasta seis días de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

i) Los días 24 y 31 de diciembre, salvo que la naturaleza del servicio impida la cesación de su prestación durante estos días, que podrán sustituirse, en este caso, por otros durante el resto del año.

j) Por el tiempo necesario para el reconocimiento médico relativo a enfermedades y para la asistencia a consultorio médico, debidamente justificados por el facultativo.

Para el apartado b), se dispondrá, si persistiese o concurriera la gravedad, del tiempo indispensable con un máximo de quince días naturales.

Los grados de consanguinidad hasta el segundo grado son: hijos, abuelos, hermanos y nietos. En cuanto a los grados de afinidad hasta el segundo grado son: esposa y padres, hermanos y nietos políticos.

Artículo: 48

Quién tenga a su cuidado directo un discapacitado físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio como mínimo y la mitad como máximo, de la duración de aquella.

CAPÍTULO XVI

Retribuciones.

Artículo: 49

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por:

- a) Salario Base.
- b) Plus Convenio.
- c) Complementos.
- d) Pagos extraordinarios.

Todos ellos corresponden a la jornada de trabajo a que se refiere el presente Convenio.

Artículo: 50

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral y por meses vencidos. El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional podrá variar, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, el período del pago establecido, sin rebasar nunca el mes.

El pago de los haberes de los trabajadores del Patrimonio Nacional se realizará por cualquiera de las dos modalidades siguientes:

- a) Talón nominativo.
- b) Transferencia bancaria.

Artículo: 51

El salario base y plus de Convenio de los trabajadores del Patrimonio Nacional, comprendidos en este Convenio, será entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, su cuantía será la que para cada nivel salarial se establece en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo: 52.- Complemento de antigüedad.-

Los trabajadores fijos del Patrimonio Nacional disfrutarán de un complemento personal de antigüedad consistente en años de servicio acumulados.

El devengo de años de antigüedad se producirá el primero de enero de cada año.

La fracción del año de ingreso dará derecho a una anualidad si el ingreso se efectuó dentro de los seis primeros meses del año natural y de media anualidad si es en fecha posterior a los seis meses del año natural.

El abono de la antigüedad por años, será por cuantías y se contempla en la tabla salarial del Anexo I de este Convenio.

Artículo: 53.- Pagos Extraordinarios.-

Para los trabajadores del Patrimonio Nacional comprendidos en este Convenio, se establecen los siguientes:

a) Media paga extraordinaria a devengar en el mes de Marzo integrada por el salario base mensual más la parte proporcional de antigüedad correspondiente a cada trabajador.

b) Paga extraordinaria de Junio, a devengar en el mes de Junio, formada por el salario base mensual más la parte proporcional de antigüedad correspondiente a cada trabajador.

c) Paga extraordinaria en el mes de Septiembre, a devengar dentro del mismo mes e integrada por el salario base mensual más la parte proporcional de la antigüedad correspondiente a cada trabajador.

d) Media paga extraordinaria de Diciembre, que se abonará antes del día 15 de Diciembre, consistente en el salario base mensual más la parte proporcional del complemento personal de antigüedad.

El personal que ingresa en el Patrimonio Nacional, durante el transcurso del año, percibirá estas pagas extraordinarias en la parte proporcional que le corresponda, de acuerdo con el tiempo trabajado, contado desde la fecha de ingreso a la de vencimiento de cada paga, o bien desde la fecha de ingreso a la de vencimiento de las pagas extraordinarias o a la fecha del cese. En todo caso, la fracción de mes se considerará como mes completo a estos efectos. A título orientativo cada parte proporcional por mes trabajado será el equivalente a 2,5 días de salario base y complemento personal de antigüedad.

Durante la prestación del Servicio Militar o Curso sustitutorio, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias en la cuantía que les corresponda.

Artículo: 54.- Complemento de Quebranto de moneda.

Los trabajadores del Patrimonio Nacional que por su puesto de trabajo habitualmente manejen fondos, percibirán un complemento mensual en concepto de quebranto de moneda pagadero en 12 mensualidades que se especifican a continuación en el Anexo II del presente Convenio, salvo Cajero de la Central y Delegaciones en los que este complemento resulta absorbido por el de Puesto de Trabajo.

Artículo: 55.- Complemento: tóxicos, penosos y peligrosos.-

Es de aplicación a aquellos puestos de trabajo sobre los que concurren las circunstancias previstas en la legislación sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, si bien habrán de ser estudiadas y resueltas, caso por caso, por el Comité de Seguridad e Higiene designado al efecto.

Aquellos trabajadores a quienes sea de aplicación este complemento, se les abonarán ochocientas pesetas por jornada de trabajo.

En aquellos supuestos en que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional toxicidad, penosidad y peligrosidad superior al riesgo normal de la actividad, el complemento por jornada de trabajo pasará a ser de mil doscientas pesetas, si coinciden dos supuestos y mil cuatrocientas si coinciden las tres circunstancias.

La falta de acuerdo entre los trabajadores y el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional se resolverá de conformidad a la clasificación de los trabajos como tóxicos, penosos y peligrosos por la Dirección Provincial de Trabajo u Organismo competente correspondiente.

Si por la mejora en las instalaciones o procedimientos desaparecieran en el trabajo las condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad, una vez conocida la desaparición de las causas por el Organismo competente correspondiente, dejará de abonarse este complemento, pudiendo recurrirse contra la decisión adoptada en el plazo de quince días ante la Autoridad Laboral competente.

Artículo: 56.- Complemento de trabajo nocturno.

Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento por jornada de trabajo nocturna, según los niveles reconocidos y por valor/hora que se especifican en el Anexo III del presente Convenio Colectivo.

Artículo: 57.- Complemento de Idioma.

Los trabajadores que acrediten conocimiento de idioma y sea imprescindible para el desempeño del puesto de trabajo, con independencia de aquellos que por su condición de Guía-Intérprete de 1ª y 2ª, ya se les reconoce en su nivel salarial, tendrán derecho a la cuantía mensual del complemento por conocimiento de idioma, que figura en la tabla anexo del presente Convenio Colectivo.

Artículo: 58.- Complemento de Residencia.

Tendrán derecho al percibo del wiseo, aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo se vean obligados a residir en una vivienda del Patrimonio Nacional.

La determinación de los puestos de trabajo corresponderá a la Comisión Paritaria.

Dicho complemento se devengará en once mensualidades.

Artículo: 59.- Complemento de destino por puesto de trabajo.

Se establece un complemento por el puesto de trabajo, en las cuantías fijadas respectivamente, en el Anexo V del presente Convenio Colectivo, para el personal que desempeña los puestos de trabajo que se determinen, pagadero en doce mensualidades.

Este Complemento será incompatible con la percepción de los complementos de jornada partida, de quebranto de moneda y de horas extraordinarias.

Artículo: 60.- Complemento de mayor dedicación y plena disponibilidad.

Este complemento se percibirá por los trabajadores que, en razón de su puesto de trabajo, se vean obligados a prolongar su jornada a cuarenta horas, en cómputo semanal, o, mil ochocientas veintiseis, en cómputo anual.

Asimismo, este complemento será incompatible con el de jornada partida, y supondrá la incompatibilidad con cualquier otra actividad laboral o profesional.

Este complemento se percibirá en once mensualidades, en la cantidad que se fije en el Anexo correspondiente.

Artículo: 61.- Plus Transporte.

Con objeto de compensar a los trabajadores por sus desplazamientos, desde su domicilio al puesto de trabajo, se abonarán a éstos las cantidades relacionadas en Anexo II. Dichas cantidades serán satisfechas en once mensualidades.

Artículo: 62.- Plus de Jornada Partida.

Aquellos trabajadores del Patrimonio Nacional comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, que desarrollan su actividad con horario de mañana y tarde, por necesidades del trabajo y servicio, percibirán sobre su salario base un plus abonable en 11 mensualidades, en la cantidad que se determina en el Anexo correspondiente.

Artículo: 63.- Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria normal establecida en el presente Convenio.

Dado que según el artículo 2 de la Ley 23/1.982, los bienes del Patrimonio Nacional están afectados al uso y servicio del Rey y de los miembros de su familia, para el ejercicio de la alta representación que tienen atribuida y que a tenor del artículo siguiente de dicha Ley deben adoptarse medidas conducentes al uso de estos bienes con fines culturales, las horas extraordinarias que se originen por cualquiera de estos motivos o actos del Estado serán consideradas estructurales y por tanto necesarias y obligatorias.

Asimismo, tendrán tal carácter las que deban realizarse para actos institucionales que se celebren por el Patrimonio Nacional.

Las horas extraordinarias no estructurales no podrán exceder en número de 80 al año.

Las horas extraordinarias se calcularán a partir de 1º de enero de 1.988, según la siguiente fórmula:

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{Plus Convenio anual} + \text{Antigüedad}}{1.826}$$

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario hora calculado con arreglo a la fórmula anterior.

Cada hora extraordinaria que se realice en festivo abonable y no recuperable, se abonará con un incremento del 100 por 100 sobre el valor del salario hora calculado con arreglo a la fórmula anterior.

El percibo de horas extraordinarias es compatible con el de dietas e indemnizaciones por desplazamiento, siempre que se haya autorizado expresamente.

Artículo: 64.- Complemento de disponibilidad técnica.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se declara a extinguir el complemento de disponibilidad técnica, pasando a tener, en lo sucesivo, el carácter de complemento personal.

Artículo: 65

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, sin que puedan exceder del 90% del salario total devengado. Dichos anticipos no podrán afectar a más de tres mensualidades consecutivas.

Artículo: 66

El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional facilitará la concesión de anticipos reintegrables en las siguientes cuantías:

- a) Hasta 250.000.- Ptas. a devolver en 18 meses.
- b) Desde 250.000.- Ptas. a 500.000.- Ptas. como máximo a devolver en treinta y seis mensualidades.

Para la concesión de estos anticipos se observarán las siguientes normas:

- 1.- La solicitud se presentará según modelo de instancia, que habrá de ir acompañada del presupuesto de gasto a realizar.
- 2.- Compromiso de devolución firmado por el interesado.
- 3.- Las peticiones de anticipo tendrán que presentarse antes del día quince de cada mes en la Sección de Asuntos Sociales.
- 4.- Concedido el anticipo, el interesado tendrá un mes de plazo para justificar el gasto con los correspondientes facturas.

5.- El descuento del anticipo se hará en la nómina del interesado a partir del mes siguiente de su concesión.

Para atender a dichas obligaciones el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional dispondrá de un fondo que únicamente al efecto de determinar su cuantía se fija en el 0,5 de la masa salarial correspondiente a cada ejercicio.

El crédito mencionado se dividirá en doce mensualidades a los efectos de que, según solicitudes, no pueda rebasarse la cuantía que corresponda a cada mes. Si por alguna circunstancia no se llega a gastar el crédito mensual disponible, podrá acumularse a la cantidad fijada para el mes siguiente.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de los apartados arriba enumerados, implicará que no podrán solicitar un nuevo préstamo hasta transcurridos cinco años como mínimo.

Ningún trabajador podrá pedir un nuevo préstamo hasta haber transcurrido por lo menos un año del reintegro del anticipo solicitado.

La Comisión competente para la concesión de estos préstamos será la propia Comisión Paritaria.

CAPITULO XVII**Acción Sindical, Comités de Empresa.****Artículo: 67**

Los Comités de Empresa o Delegados del Personal, así como las Secciones Sindicales, son los representantes del conjunto de los trabajadores del Patrimonio Nacional, que los han elegido en defensa de sus intereses.

Los Comités de Empresa elegirán de entre sus miembros un Secretario General, un Coordinador y un Secretario de Actas.

Artículo: 68

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, deberán reunirse como mínimo cada mes, o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros, o un 10% de los trabajadores representados. Las reuniones de los Comités o Delegados de Personal podrán efectuarse en cualquiera de los Centros que tenga el Patrimonio Nacional.

En cuanto al régimen de desplazamientos de los miembros de los citados Comités o Delegados de Personal, los medios de transporte serán facilitados por las respectivas Delegaciones, mediante la comunicación al Delegado con una antelación mínima de 24 horas a la fecha de las reuniones, sin perjuicio de que si por necesidades del servicio, no fuera posible la disponibilidad de los medios de transporte, los Representantes acudirán en medios propios, mediante el abono de la correspondiente indemnización, utilizando el menor número de vehículos y con comunicación previa de los que van a utilizar al Delegado.

Este régimen será de aplicación exclusivamente a las reuniones de los Comités de Empresa o Intercentros, siempre que, en total, no sean más de tres al mes.

Artículo: 69.- Derechos y garantías para el ejercicio de la representación.

1.- Se pondrá a disposición de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal, por parte del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, un local adecuado en el que podrán desarrollar sus actividades, libre comunicación telefónica con los Delegados del Comité, Secciones Sindicales y los trabajadores de todos los Centros o Servicios, material de oficina, (máquinas de escribir, mesas, teléfonos, papel, etc) así como varios tableros de anuncios en cada Centro o Servicio.

2.- Ningún trabajador que ostente cualquier representación de la regulada en esta normativa, podrá ser despedido o sancionado sin observar las prescripciones legales vigentes en esta materia de representación sindical.

3.- Los miembros de los Comités y Delegados de Personal podrán justificar 40 horas al mes retribuidas, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones convocadas o realizadas por iniciativa del Patrimonio Nacional y que se denominará "tiempo de Empresa".

4.- Los miembros de los Comités y Delegados de Personal dentro del crédito de horas anteriormente

establecido dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiéndolo comunicar previamente a través de sus Jefes, al Departamento de Personal y Acción Social o al Delegado.

En caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realizara esta información, la Administración expondrá sus razones a los Representantes de los trabajadores y marcará un tiempo adecuado en el plazo de 24 horas.

5.- Están facultados para acordar la declaración de huelga de trabajadores a través de sus representantes, los Comités y Centrales Sindicales.

Dadas las fines que la Ley encomienda al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, en el caso de acordarse la declaración de huelga, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 48 horas para acordar lo que proceda en orden a determinar los servicios mínimos que deban prestarse.

En el caso de que la citada Comisión no llegara a un acuerdo, se estará a lo establecido en el R.D. Ley 17/1977, de 4 de Marzo y la sentencia del Tribunal Constitucional de 25 de abril de 1.987.

Artículo: 70.- Competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

1.- Intervendrá con la Gerencia del Patrimonio Nacional para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes laborales, así como el contenido del Convenio, pactos, condiciones y usos del Patrimonio Nacional en vigor, etc., ejercitando en su caso las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

2.- Información previa y participación en todos los ingresos de personal laboral en el Patrimonio Nacional.

3.- Asimismo, la extinción de los contratos de trabajo, se comunicará al Órgano de Representación de los Trabajadores.

4.- Todas las competencias del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

5.- Vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene correspondientes, asimismo a los Órganos de Representación de los Trabajadores el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente les encomienda.

6.- Horas extraordinarias.

Los Órganos de Representación de los Trabajadores tendrán las siguientes atribuciones:

- a).- Recibir información y controlar las realizadas en los distintos Centros de Trabajo.
- b).- Intervenir en las discrepancias que susciten.
- c).- Colaborar en la confección de los planes y normas de ámbito general y participación para realización de horas extraordinarias entre el personal.
- d).- Recibir información de las ordenadas con motivo de urgencia.
- e).- Controlar las efectuadas cada 2 meses.

7.- Emitir informe en materia de:

- a).- Clasificación profesional y reclamaciones sobre las mismas.
- b).- Sistema de control de rendimientos, plusas o incentivos.

Artículo: 71

Para el mejor cumplimiento de su misión en la defensa de los intereses de los trabajadores, los Comités de Empresa y Delegados de Personal, deberán ser informados por la Gerencia del Patrimonio Nacional sobre:

- a) Anualmente sobre la situación presupuestaria del Patrimonio Nacional.
- b) Información sobre las decisiones del Patrimonio Nacional en las materias de Estructuración Orgánica Empresarial y de Administración del Personal que puedan afectar a los intereses generales de los trabajadores, debiendo informar en tales casos al Comité de Empresa o delegados de Personal.

Será necesaria la negociación previa con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, cuando se trate de resoluciones adoptadas por la Gerencia del Patrimonio Nacional que afecten a implantación, revisión, ascensos, y demás cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, modificando o alterando las condiciones generales establecidas en los actuales contratos del personal dependiente del Ente. En el curso de estas negociaciones previas los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por expertos en la materia, que libremente designen.

Artículo: 72

Podrán instar la iniciación de Huelga los Comités y Delegados de Personal de los Trabajadores y Centrales Sindicales.

Cuando la Asamblea de trabajadores o el Comité de Empresa y Delegados de Personal de un centro o Servicio en su ámbito de representación decida convocar una Huelga o Conflicto Colectivo, el Comité y Delegados correspondientes deberán seguir el siguiente procedimiento:

A).- Previa a la tramitación de Conflicto Colectivo, o Huelga se comunicará a la Gerencia y a la Comisión Paritaria, el tiempo de duración y la fecha de inicio de la misma. La comunicación podrá ser hecha indistintamente por las secciones o Comité o Delegados de Personal de los ámbitos correspondientes.

B).- Simultáneamente a la solicitud de huelga o conflicto colectivo, ante la autoridad competente, se comunicará preceptivamente dicha solicitud a la Gerencia del Patrimonio Nacional y a la Comisión Paritaria por el sistema más rápido posible.

C).- La conciliación podrá ser aceptada por las partes. En caso contrario se procederá al inicio del conflicto, salvo que las partes afectadas decidan someterse al arbitraje de la comisión en cuyo caso éste es vinculante.

D).- Una vez iniciado el conflicto, las partes, en cualquier momento, podrán pedir de nuevo la intervención de la Comisión Paritaria.

Artículo: 73.- De la Asamblea de los Trabajadores.

1º.- Los trabajadores del Patrimonio Nacional podrán ser convocados por el Comité de Empresa y Delegados de Personal a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior al 30% de la plantilla afectada.

La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa y Delegados de Personal convocantes, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

La convocatoria se comunicará a la Gerencia del Patrimonio Nacional.

2º.- Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación, por quién progresa la asamblea, con antelación de 48 horas como mínimo y contestándose dentro de las 24 horas siguientes a la petición, por la Gerencia a quien hubiere solicitado la asamblea.

3º.- Cuando no se pueda reunir la plantilla, simultáneamente, de todos los Centros de Trabajo se reunirá en diversas parciales y se considerará como una sola y fechada en el día de la primera.

4º.- Si los trabajadores fueran convocados a asamblea dentro de su jornada laboral, la Gerencia determinará previamente las condiciones en que puede efectuarse, en razón de que no se produzcan importantes alteraciones en los servicios; en este caso la Gerencia dispondrá de 72 horas para fijar la Asamblea solicitada.

Artículo: 74.- Comité Intercentros.

1.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 53.3, del Estatuto de los Trabajadores se constituye un Comité Intercentros de 13 miembros designados por las opciones sindicales de entre los Delegados electos en las elecciones sindicales, respetando la proporcionalidad obtenida a nivel estatal en las mismas.

2.- Con objeto de facilitar las tareas a los miembros del Comité Intercentros se les dotará de una autorización expresa y nominal, por parte del Patrimonio Nacional para asistir a las Asambleas de Trabajadores o reuniones del Comité allí donde se produzcan.

- 3.- Sus competencias y derechos serán todos los que correspondan a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, recogidos en la legislación laboral vigente y en el propio Convenio, así como la elección de las distintas Comisiones.
- 4.- Para llevar a cabo su gestión el Comité Intercentros podrá crear tantas Comisiones como sean necesarias respetando la proporcionalidad en su composición.
- 5.- Los miembros del Comité Intercentros dispondrán del crédito de horas que les corresponda como miembros del Comité de Empresa.
- 6.- El régimen de desplazamientos de los miembros de este Comité será el establecido en el artículo 31, del presente Convenio Colectivo.
- 7.- Tendrán a su disposición un local adecuado, que será el mismo que el del Comité Provincial de Madrid, apto para su propia representación, con material de oficina, medios mecánicos, mobiliario, teléfono con libre comunicación, etc. y estará ubicado en la Delegación Central.

CAPÍTULO XVIII

Secciones Sindicales y Acción Sindical.

Artículo: 75

En cada Centro de Trabajo, los trabajadores del mismo afiliados a cualquier Central Sindical, podrán constituir Secciones Sindicales, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las Secciones Sindicales estarán representadas ante la dirección del Patrimonio Nacional por dos Delegados Sindicales, elegidos de entre sus miembros, cuando la Central Sindical a la que representen haya obtenido en las elecciones sindicales celebradas en el año 1.988 un porcentaje superior al 10% de los votos emitidos, de no ser así, tendrán derecho a un sólo Delegado Sindical.

Las Secciones Sindicales estarán representadas ante la Jefatura del Centro de Trabajo, como máximo, por tres trabajadores, que presten servicios en el mismo, ya que a él se circunscribe su ámbito de actuación. Para ejercitar sus funciones, dispondrán dichas Secciones sindicales del crédito de horas siguiente:

- Representadas en el Comité Intercentros: 65 horas/mensuales.
- Resto: 20 horas/mensuales.

No se podrán acumular las horas sindicales entre las Secciones Sindicales de los distintos Centros de Trabajo.

Los representantes de las Secciones Sindicales tendrán derecho a quince días de permiso no retribuido al año, para el ejercicio de su función sindical.

Cada Sección Sindical, una vez constituida, designará sus cargos ejecutivos, comunicando a la dirección del Patrimonio Nacional y de su Centro de Trabajo, los nombres de sus miembros, así como el de sus representantes y Delegados.

Artículo: 76 - Garantías para el ejercicio de la representación:

- Se pondrá a disposición de las diferentes Secciones Sindicales representativas, por parte del Patrimonio Nacional, un local adecuado en el que podrán desarrollar sus actividades, así como libre comunicación telefónica con las respectivas Secciones Sindicales, Sindicato y los trabajadores afiliados de todos los Centros de Trabajo.

- Ningún trabajador que ostente representación, de la regulada en esta normativa, podrá ser despedido o sancionado sin observar las prescripciones legales vigentes en materia de representación sindical.

- Los representantes de las Secciones Sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral, a los trabajadores que representen, debiendo comunicarlo previamente al Jefe inmediato superior. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen esta información, la Jefatura expondrá sus razones a los representantes y marcará una fecha adecuada en el plazo de 48 horas.

- Las Secciones Sindicales podrán transmitir por escrito información y propaganda, a sus afiliados y proceder al cobro de cuotas y otras aportaciones con fines sindicales, siempre que no se perjudique el proceso de trabajo.

Asimismo, podrán difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral, en los tablones de anuncios de los locales o departamentos del Patrimonio Nacional y fijar todo tipo de publicaciones de carácter sindical o laboral. A tal efecto los tablones estarán situados en lugares de fácil acceso a los trabajadores. Dichas publicaciones o avisos deberán ir respaldados por firmas o sellos de las Secciones Sindicales o Centrales Sindicales.

En el local designado para la actividad sindical habrá material adecuado para el desarrollo de sus fines.

- Se podrán convocar asambleas en el Centro de Trabajo que se celebrarán dentro o fuera de la jornada de trabajo.

En el primer caso las Secciones Sindicales representativas dispondrán de 15 horas al año como máximo, siempre que el motivo de tales reuniones afecte a las condiciones generales de los trabajadores. La dirección del Patrimonio Nacional sólo podrá oponerse, si en anteriores ocasiones se hubieran producido alteraciones o daños de los que aún no se le ha resarcido. En el segundo supuesto podrán solicitar tiempo ilimitado para celebrar reuniones en los locales del Patrimonio Nacional, fuera de las horas de trabajo y sin remuneración.

Artículo: 77 - Funciones de las Secciones Sindicales.-

- Intervenir ante la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, el respeto a los pactos y condiciones del Patrimonio Nacional en vigor, ejercitando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.

- Información previa relativa a los ingresos del personal en el Patrimonio Nacional.

- Asimismo, en la extinción de los contratos de trabajo, el Comité Ejecutivo tendrá que vigilar el documento en que se declara la terminación de dicha relación laboral, y satisficidas las obligaciones derivadas de la misma.

- Horas Extraordinarias:

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes atribuciones:

- 1.- Recibir información de los afectados en los distintos Centros de Trabajo, mensualmente.
- 2.- Cuota Sindical:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales o Sindicatos que ostentasen la representación a que se refiere este Capítulo, el Patrimonio Nacional descontará en las nóminas mensuales de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado remitirá a la Gerencia del Patrimonio Nacional un escrito, en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro, a la que debe ser transferido el importe de la cuota.

El Patrimonio Nacional entregará copia de la transferencia bancaria a la representación sindical.

CAPÍTULO XIX

Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo: 78

1.- El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.- La Gerencia está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus organismos y centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3.- La formulación de la política de seguridad e higiene en un organismo o Centro de Trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, y de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de Trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en oficinas y Centros de Trabajo administrativo.

En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4.- Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene así como para su realización y puesta en práctica, el Patrimonio Nacional, podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad o protección, formación de los trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

Artículo: 79

El Comité de Seguridad e Higiene es el órgano especializado de participación en esta materia.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa. Órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el Artículo 64, párrafos 1.º, 1.º y 1.º del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el Artículo 19.5 del mismo.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en cada Centro de Trabajo.

Artículo: 80

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores de las diferentes dependencias acogidas al presente Convenio, en los términos y plazos que se determinen por los Comités de Seguridad e Higiene.

Artículo: 81

Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que, por sus características (suciedad, humedad, etc), así se requiera; la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su renovación, se determinará por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Si en algunas unidades administrativas, por la costumbre o adecuación a las actividades habituales, la Administración exige vestir el uniforme a alguno de sus trabajadores, la Gerencia estará obligada a proporcionárselo con la periodicidad que establezca el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo: 82

El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, estará obligado, respecto al Vestuario:

1º.- A entregar a todo el personal el uniforme o ropa de trabajo que, de acuerdo con las Normas que se establecen por el Comité de Seguridad e Higiene, les correspondan en relación con el trabajo que realizan.

En aquellos casos que existan prendas de trabajo de invierno y de verano, el Patrimonio Nacional dispondrá, de acuerdo con las condiciones climatológicas de cada Centro de Trabajo, las fechas en que deben efectuarse los cambios de dichas prendas.

2º.- Instruir al personal sobre el correcto uso y conservación de estas prendas.

3º.- Cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en el Reglamento de protección y vestuario.

Artículo: 83.- Obligaciones del personal, respecto al vestuario.-

Los trabajadores del Patrimonio Nacional estarán obligados:

a).- Vestir el uniforme o ropa de trabajo que corresponda en cada momento de acuerdo con las normas insertas en este Reglamento.

b).- Hacer uso correcto de las ropas de trabajo, no introduciendo ninguna reforma o modificación.

c).- Atender a una perfecta conservación de la ropa que se les asigne.

d).- Comunicar a su Jefe inmediato superior las deficiencias o anomalías que se observen en el estado o funcionamiento de las prendas de trabajo, así como de la carencia de las mismas.

e).- No utilizar las prendas de trabajo fuera del recinto del Patrimonio Nacional, como tampoco salir con ellas, a menos de autorización recibida por escrito.

f).- Devolver a los Servicios correspondientes las prendas de trabajo que hayan utilizado cuando por cualquier motivo cese, temporal o indefinidamente en el trabajo.

g).- Entregar en los servicios correspondientes las prendas de trabajo usadas para poder recibir otras nuevas.

h).- Llevar las prendas de trabajo de acuerdo con las normas establecidas, debidamente abrochadas o ceñidas, al objeto de conseguir la seguridad o presentación que motiva su utilización.

Artículo: 84

En caso de traslado de puesto de trabajo estará obligado a devolver todas aquellas prendas que no vaya a seguir utilizando y recibir las correspondientes al nuevo puesto de trabajo, debiendo siempre antes de iniciar el trabajo estar dotado de las prendas preceptivas.

CAPÍTULO XI

Fomento de Empleo.

Artículo: 85

Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, constituyéndose bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyéndose a la mayor brevedad posible en las ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, la jubilación anticipada se llevará a efecto en los términos y condiciones establecidos en el mismo.

Artículo: 86

La edad de jubilación, establecida en el artículo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la

jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

CAPÍTULO XII

Acción Social.

Artículo: 87. - Ayuda por Matrimonio.

Todos los trabajadores del Patrimonio Nacional sin distinción de sexo, cuyo ingreso en este Organismo haya tenido lugar dos años antes de haber contraído matrimonio, y que permanezcan prestando servicio seis meses después de contraído, recibirán por una sola vez una Ayuda de 50.000.-Pts.

Si alguno de estos trabajadores causara baja en el mismo después de haber percibido la Ayuda fijada en el párrafo anterior, durante el período de seis meses, a contar desde la fecha en la cual contrajo matrimonio, le será descontado de su liquidación o finiquito la totalidad de la cuantía o importe del complemento percibido.

Artículo: 88

En favor de los viudos/as de los trabajadores del Patrimonio Nacional, que fallezcan en activo, se establece una indemnización, consistente en el importe del salario real líquido que, por todos los conceptos, excepto de horas extraordinarias y ayuda familiar, percibió el trabajador fallecido en el mes anterior al hecho causante.

Si el fallecimiento es como consecuencia de accidente de trabajo al servicio del Patrimonio Nacional, la indemnización será de tres meses.

Asimismo, se reconoce, a los hijos menores de edad de los trabajadores del Patrimonio Nacional, que queden en situación de orfandad absoluta, una indemnización equivalente a una mensualidad del salario real líquido, devengado por el trabajador en el mes anterior a su fallecimiento, excepto por los conceptos de horas extraordinarias y ayuda familiar.

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

Disposición Adicional: 1ª

Cualquier condición más beneficiosa establecida por la Administración para el personal laboral, será incorporada al Convenio por acuerdo de la Comisión Paritaria.

Disposición Adicional: 2ª

Las vacantes de la plantilla del personal de Patrimonio Nacional, serán cubiertas por el proceso que se establece en el Capítulo 4º, comprometiéndose el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional a cubrir dicha plantilla dentro de las posibilidades de los créditos presupuestarios anuales y tenerla como efectiva, como mínimo una vez al año, salvo aquellas vacantes cuya provisión se efectúe por libre designación o se tenga prevista su transformación o supresión.

Disposición Adicional: 3ª

Todos los trabajadores, mientras causan baja por incapacidad Laboral Transitoria, accidente de trabajo, etc. percibirán sus salarios íntegros, hasta que se incorporen al trabajo o pasen a cualquiera de los tipos de incapacidad contempladas en la normativa vigente.

Disposición Adicional: 4ª

Desde la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado, los Comités de Seguridad e Higiene tendrán un plazo de sesenta días naturales para fijar el vestuario adecuado y la duración del mismo.

Disposición Adicional: 5ª

No obstante lo dispuesto en el artículo 44, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo continuarán realizando con carácter general la jornada que venían desarrollando hasta la entrada en vigor del mismo.

Disposición Adicional: 6ª

Los trabajadores del Patrimonio Nacional, casados o que tuvieran a su cargo familiares por los que perciban

ayuda familiar de la Seguridad Social, percibirán durante la prestación del Servicio Militar, la totalidad de los ingresos líquidos que, en cada momento, puedan corresponderles si estuvieran en situación de activo en el Patrimonio Nacional.

Los trabajadores del Patrimonio Nacional, solteros y sin cargas familiares reconocidos por la Seguridad Social, percibirán durante la prestación del Servicio Militar, el importe líquido de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderles, de acuerdo con este Convenio.

Disposición Transitoria: 1ª

Los trabajadores del Patrimonio Nacional destinados en el Valle de Los Caídos que vinieran percibiendo complemento de residencia, lo conservarán en concepto de complemento personal no absorbible, en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo y su cuantía no sea inferior a la del complemento de residencia vigente en cada momento, en cuyo caso el mismo será revisado.

Disposición Transitoria: 2ª

El régimen de dietas y horas extraordinarias que se establece en el presente Convenio Colectivo surtirá efectos a partir de la firma del referido Convenio Colectivo.

ANEXO

CLASIFICACION DEL PERSONAL

Los trabajadores a que este Convenio Colectivo se refiere quedan clasificados, en atención a las funciones que desempeñan, en los siguientes grupos:

A) ADMINISTRATIVO:

- Jefe de Departamento
- Jefe de Servicio
- Jefe del Gabinete de Acción Cultural
- Adjunto a la Gerencia
- Delegado/a A
- Jefe de Sección
- Delegado/a B
- Cajero Delegación Central
- Jefe de Negociado de 1ª
- Jefe de Negociado de 2ª
- Oficial Administrativo de 1ª
- Cajero Delegación
- Oficial Administrativo de 2ª
- Auxiliar Administrativo

B) INFORMATICO:

- Analista
- Jefe del Centro de Proceso de Datos
- Programador/a
- Operador/a de Ordenador

C) SUBALTERNO:

- Conserje Mayor
- Conserje Administración Central
- Encargado/a de Ventas
- Guardá Mayor
- Conserje Delegación
- Conductor/a de 1ª
- Celador/a
- Master Codi
- Telefonista
- Subalterno/a Oficinas
- Portero/a Finca Urbanas
- Guías
- Vendedor/a de Efectos
- Taquillero/a
- Guardarropa-Consigna
- Conductor de 2ª

- Guarda/esa
- Motorista
- Subalterno Caballerizas
- Dependiente/a de Económico
- Noxo/a Especializado
- Limpiador/a Especializado
- Noxo/a
- Limpiador/a
- Demandadero/a

D) OFICIOS:

- Encargado General
- Jardinero/a Mayor
- Gobernante/a
- Jefe de Comedor
- Encargado/a
- Encargado/a de Almacén
- Encargado/a de 2º
- Maquinista Maquinaria Pesada
- Contramaestre
- Oficial/a 1º de Oficios
- Costurera
- Doncella
- Ayuda de Cámara
- Maquinista Maquinaria Ligera
- Tractorista
- Camarero/a
- Oficial/a 2º Oficios
- Ayudante
- Peón Especialista
- Peón

E) TÉCNICOS:

- Titulado Superior
- Restaurador/a A
- Conservador/a A
- Documentalista
- Redactor/a Jefe
- Titulado de Grado Medio
- Asistente Técnico Sanitario
- Restaurador/a B
- Conservador/a B
- Perito Naval
- Delineante Proyectista
- Técnico no Titulado
- Auxiliar de Restauración
- Guía Intérprete de 1º
- Delineante/a
- Guía Intérprete de 2º
- Calcador

Las titulaciones imprescindibles para la promoción o ingreso en vacante de personal laboral en el Patrimonio Nacional serán, como mínimo, las que figuran en el siguiente cuadro anexo; reseñado por Grupos, Niveles y Categorias.

ANEXO TITULACIONES

GRUPOS

- A) Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
- B) Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.
- C) Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.
- D) Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.
- E) Certificado de Escolaridad o Tarjeta de Promoción Cultural.

NIVEL	CATEGORIA	GRUPO
0	- Jefe de Departamento	A
I	- Analista	A
I	- Jefe de Servicio	B
I	- Adjunto a Gerencia	B
I	- Delegado/a A.	B
I	- Jefe del Gabinete de Acción Cultural	-
I	- Jefe Centro Proceso de Datos	-
II	- Jefe de Sección	C
II	- Delegado/a D.	B
II	- Titulados Superiores	A
II	- Restaurador/a A.	A
II	- Conservador/a A.	A
II	- Documentalista	A
II	- Redactor/a Jefe	A
III	- Titulado Grado Medio	B
III	- Jefe de Negociado de 1º	C
III	- A.T.S.	B
III	- Restaurador/a B	B
III	- Conservador/a B	B
III	- Perito Naval	B
III	- Cajero Delegación Central	C
IV	- Programador/a	C
IV	- Jefe de Negociado de 2º	C
IV	- Delineante Proyectista	C
IV	- Conserje Mayor	D
IV	- Técnico no Titulado	D
IV	- Encargado General	D
IV	- Jardinero Mayor	E
IV	- Gobernante/a	D
IV	- Auxiliar Restauración	C
IV	- Cajero Delegación	C
V	- Oficial 1º Administrativo	D
V	- Encargado/a	E
V	- Operador/a de Ordenador	D
V	- Guía Intérprete de 1º	D
V	- Delineante/a	D
V	- Conserje Administración Central	D
V	- Encargado/a de Ventas	D
V	- Guarda Mayor	E
V	- Jefe Comedor	D
VI	- Oficial 2º Administrativo	D
VI	- Encargado/a Almacén	D
VI	- Guía Intérprete de 2º	D
VI	- Encargado/a de 2º	E
VI	- Conserje Delegación	D
VI	- Conductor/a de 1º	E
VI	- Maquinista Maquinaria Pesada	E
VI	- Celador/a	E
VI	- Contramaestre	E
VI	- Oficial/a 1º de Oficios	E
VI	- Costurera	E
VI	- Doncella	E
VI	- Ayuda de Cámara	E
VI	- Master Codi	D
VII	- Auxiliar Administrativo	D
VII	- Telefonista	E
VII	- Calcador/a	D
VII	- Subalterno/a de Oficinas	E

NIVEL	CATEGORIA	GRUPO
VII	- Portero/a Fincas Urbanas	E
VII	- Guías	D
VII	- Vendedor/a de Efectos	D
VII	- Taquillero/a	D
VII	- Guardarropa-Consigna	E
VII	- Conductor/a de 2ª	E
VII	- Maquinista Maquinaria Ligera	E
VII	- Tractorista	E
VII	- Guarda/esa	E
VII	- Motorista	E
VII	- Camarero/a	E
VII	- Oficial/a 2ª Oficio	E
VII	- Subalterno Caballerizas	E
VIII	- Ayudante/a	E
VIII	- Dependiente/a Económico	E
IX	- Peón Especializado	E
IX	- Mozo/a Especializado	E
IX	- Limpiador/a Especializado	E
X	- Limpiador/a	E
X	- Peón	E
X	- Mozo/a	E
X	- Camandero/a	E

ANEXO: DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS.

JEFE DE DEPARTAMENTO:

De libre designación, depende y recibe órdenes del Subdirector o Secretario correspondiente.

Propone los objetivos a cubrir en el área de su competencia, coordina, dirige con plena responsabilidad personal, la ejecución de las funciones profesionales de los Servicios y Secciones a su cargo, para la consecución de los objetivos que le sean señalados.

Asimismo, coordina las normas e instrucciones internas de funcionamiento de su propia área y las somete, en su caso, a la aprobación del Secretario o Subdirector.

Titulación mínima: Grupo A.

ANALISTA:

Es aquel trabajador que realiza, junto con los usuarios, el análisis funcional y orgánico de las aplicaciones. Dirige el desarrollo de los programas de ordenador que sean necesarios o propone la adquisición en el exterior de los paquetes de software apropiados, respondiendo de la coordinación con el Jefe del Centro de Proceso de Datos de su puesta en funcionamiento, vigilando e informando sobre sus resultados y realizando las pruebas que sean necesarias para que éstos sean correctos.

Titulación mínima: Grupo A.

JEFE DE SERVICIO:

De libre designación, depende y recibe órdenes del Jefe de Departamento correspondiente, si lo hubiera, y, en todo caso, de su jefe superior.

Tiene a su cargo la planificación de las distintas actividades del área de competencia de su servicio y ejecutará los objetivos marcados por el jefe superior, elaborando o proponiendo, en su caso, las normas e instrucciones a seguir por el personal a sus órdenes.

Propondrá la constante actualización de medios técnicos y materiales para la mejor y más racional ejecución de los trabajos.

Titulación mínima: Grupo B.

ADJUNTO A LA GERENCIA:

De libre designación.

Se ocupa de todos aquellos asuntos que le sean encomendados por parte del Gerente de la Entidad.

Titulación mínima: Grupo B.

DELEGADO/A "A":

De libre designación.

Está al frente, bajo la dependencia orgánica de la Gerencia, con plena responsabilidad personal, de todos los Servicios de las Delegaciones que a continuación se relacionan, conforme a las normas de la Gerencia y de las Secretarías y Subdirecciones correspondientes.

- El Pardo.
- San Lorenzo de El Escorial
- Aranjuez
- La Granja de San Ildefonso.

Titulación mínima: Grupo B.

JEFE DEL GABINETE DE ACCIÓN CULTURAL:

De libre designación, con nivel retributivo de Jefe de Servicio, depende y recibe órdenes del Jefe de Departamento correspondiente, si lo hubiera, y, en todo caso, de su jefe superior.

Tiene a su cargo la planificación de las distintas actividades del área de competencia de su servicio y ejecutará los objetivos marcados por el jefe superior, elaborando o proponiendo, en su caso, las normas e instrucciones a seguir por el personal a sus órdenes.

Propondrá la constante actualización de medios técnicos y materiales para la mejor y más racional ejecución de los trabajos.

Deberá poseer experiencia o prestigio en temas culturales.

JEFE DEL CENTRO DE PROCESO DE DATOS:

De libre designación, es el que, con nivel retributivo de Jefe de Servicio, responde de los sistemas informáticos, debiendo desarrollar las funciones de planificación, custodia de dichos sistemas y aprovisionamiento de equipos informáticos.

Asimismo, debe mantener en funcionamiento dichos equipos resolviendo los problemas del sistema operativo y responde de la actualización constante de los conocimientos del personal a sus órdenes y de la dirección y distribución de los servicios de dicho personal.

JEFE/A DE SECCIÓN:

Depende y recibe órdenes del Jefe de Servicio correspondiente, si lo hubiera, y, en todo caso, de su jefe superior.

Se ocupa de todo lo relacionado con su Sección y de la distribución y correcta ejecución del trabajo del personal a sus órdenes. Asimismo, se ocupa del correcto uso y mantenimiento del material.

Titulación mínima: Grupo C.

DELEGADO/A "B":

De libre designación, está al frente, bajo la dependencia orgánica de la Gerencia, con plena responsabilidad personal, de todos los servicios de las Delegaciones que a continuación se relacionan, conforme a las normas de la Gerencia y de las Secretarías y Subdirecciones correspondientes.

- Palma de Mallorca.

- Sevilla.

Titulación mínima: Grupo C

TITULADO/A SUPERIOR:

Es aquel trabajador que es contratado en razón de su Titulación Superior y especialización, para el desarrollo de las funciones profesionales propias de dicha titulación.

Titulación Mínima: Grupo A.

RESTAURADOR/A "A":

Es aquel trabajador que, estando en posesión del correspondiente título superior, realiza con plena responsabilidad las funciones de restauración de Obras de Arte.

Titulación Mínima: Grupo A.

CONSERVADOR/A "A":

Es aquel trabajador que, estando en posesión del correspondiente título superior, realiza con plena responsabilidad las funciones de investigación, catalogación y cuantas tareas técnicas le sean encomendadas acerca de la conservación de las colecciones del Patrimonio Nacional.

Titulación Mínima: Grupo A.

DOCUMENTALISTA:

Es aquel trabajador que, a las órdenes de su Jefe superior, se ocupa de la organización y gestión de un Centro de Documentación y consulta documental y bibliográfica.

También del registro, sellado, clasificación y análisis de documentos, su conversión de Primarios a Secundarios; confección de dossieres temáticos y periodísticos, indexación, vaciado de publicaciones, elaboración de resúmenes; organización de datos institucionales y recuperación de datos.

Titulación Mínima: Grupo A.

REDACTOR/A JEFE:

Es aquel trabajador que, a las órdenes de su Jefe superior y, especializado en temas periodísticos y de artes gráficas, está capacitado, además, para la redacción y corrección de estilo, en los textos originales que le son encomendados, correspondientes a las publicaciones editadas por el Patrimonio Nacional.

Titulación Mínima: Grupo A.

TITULADO/A DE GRADO MEDIO:

Es aquel trabajador que, es contratado en razón de su Titulación Media y especialización.

Titulación Mínima: Grupo B.

JEFE DE NEGOCIADO DE 1ª:

Es aquel trabajador que actúa a las órdenes del Jefe de Sección correspondiente, si lo hubiera, y, en todo

caso, de su Jefe superior; asume responsabilidad y especialización sobre algún cometido determinado, redactando informes y formulando propuestas.

Distribuye el trabajo del personal que de él depende.

Maneja las máquinas de carácter administrativo que le sean señaladas.

Titulación Mínima: Grupo C

A.T.S.:

Es aquel trabajador que, estando en posesión del título correspondiente, realiza las actividades para las que está capacitado.

Titulación Mínima: Grupo B.

RESTAURADOR/A "B":

Es aquel trabajador que, estando en posesión del correspondiente Título de Grado Medio, realiza con responsabilidad, a las órdenes y dirección de un Restaurador "A", si lo hubiere, y en todo caso de su Jefe Superior, la restauración de Obras de Arte.

Titulación Mínima: Grupo B.

CONSERVADOR/A "B":

Es aquel trabajador que, estando en posesión del correspondiente Título de Grado Medio, realiza con plena responsabilidad las funciones para las que está facultado por su título profesional, a las órdenes del Conservador A o Jefe Superior, si no hubiere Conservador A.

Titulación mínima: Grupo B.

PERITO NAVAL:

Es aquel trabajador que, se ocupa del mantenimiento, conservación y puesta a punto de la maquinaria náutica de titularidad del Patrimonio Nacional.

Tendrá conocimientos suficientes, con arreglo a su titulación, sobre navegación, lectura e interpretación de cartas marinas, gobierno y patronaje de naves y todo aquello que tenga relación con su titulación técnica.

Titulación mínima: Grupo B.

CAJERO DELEGACION CENTRAL:

Es aquel trabajador que, como Jefe de Negociado de 1ª, responde de la recepción de los ingresos, custodia de las fianzas y realización de pagos en firme. Sustituye al habilitado en casos de ausencia o enfermedad.

Titulación mínima: Grupo C.

PROGRAMADOR:

Es aquel trabajador que, evalúa las especificaciones recibidas del Jefe del Centro de Proceso de Datos, si lo hubiere y, en todo caso de su Jefe superior, con objeto de elegir las técnicas de programación más adecuadas que permitan la optimización de los recursos físicos informáticos dentro del contexto del proyecto.

Realiza y pone a punto, a partir de especificaciones definidas, programas complejos, cumpliendo plazos y unos niveles de calidad establecidos.

Titulación mínima: Grupo C.

JEFE DE NEGOCIADO NR 2º:

Es aquel trabajador que, actuando a las órdenes del Jefe de Negociado de 1º correspondiente, si lo hubiere y, en todo caso, de su Jefe Superior, realiza análogos cometidos al Jefe de Negociado de 1º.

Maneja las máquinas de carácter administrativo que le sean señaladas.

Titulación mínima: Grupo C.

DELINEANTE-PROYECTISTA:

Es aquel trabajador que proyecta o detalla los trabajos del técnico, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza los que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas que se le exigen.

Realiza planos detallados, trazados y esquemas, especificando los materiales necesarios y sus características. Realiza inspecciones sobre las obras efectuadas, así como levantamientos topográficos.

Titulación mínima: Grupo C.

CONSERJE MAYOR:

Quien a las órdenes del Jefe de la Sección de Servicios Generales o Delegados, distribuye y asigna los servicios del personal Subalterno de Oficinas.

Igualmente asume la vigilancia de la prestación general de los servicios de limpieza propios y contratados e impone a la misma a la Sección de Servicios Generales o Delegados.

De conformidad con los criterios señalados por el Jefe de Departamento de Bienes Muebles Históricos o Delegados, distribuye los servicios, en cuanto a las visitas públicas de los Museos, respecto a la ordenación y aplicación de los mismos.

Además será el responsable del acceso a las llaves de las distintas dependencias y de su depósito en el correspondiente clavero, dando a este respecto las instrucciones precisas al personal de Conserjería o Subalterno.

En la organización de Actos Oficiales, asumirá, asimismo, iguales funciones, adecuándolas a las exigencias excepcionales del acto, de conformidad con las instrucciones que recibe de las indicadas Secciones o, en su defecto, directamente de la Sección de Coordinación de Actos Oficiales.

Titulación mínima: Grupo D.

TECNICO NO TITULADO:

Es aquel trabajador que, estando en posesión de diplomas, o poseer conocimientos equivalentes, debidamente acreditados, en función de su especialización, realiza con plena responsabilidad las funciones del puesto de trabajo que se le ordena desarrollar.

Titulación mínima: Grupo C.

ENCARGADO/A GENERAL:

Es aquel trabajador que, a las órdenes de su Jefe Superior, distribuye el trabajo entre el personal que se encuentre a su cargo, vigila su ejecución y que ésta se ajuste a las directrices recibidas. Coordina los distintos oficios con los encargados respectivos.

Vigila la correcta utilización de la maquinaria, materiales y utensilios por el personal a su cargo, su conservación y mantenimiento, así como la reposición con la suficiente antelación, de aquellos que por su utilización, estuvieran próximos a agotarse.

Titulación mínima: Grupo D.

JARDINERO/A MAYOR:

Es aquel trabajador que, a las órdenes de su Jefe superior y, con dominio de la especialidad de Jardinería, con el personal que se encuentre a su cargo, cuida del buen estado de conservación y limpieza de los Jardines, parques, predios, etc., del Centro de Trabajo donde presta sus servicios, proponiendo las modificaciones y cuidados que estime convenientes, vigilando que su ejecución se ajuste a las directrices recibidas.

Cuida de la correcta utilización de la maquinaria, materiales y utensilios utilizados por el personal a su cargo; su conservación y mantenimiento; así como de la reposición, con la suficiente antelación, de aquellos que por su utilización, estuvieran próximos a agotarse.

Titulación mínima: Grupo E.

GOBERNANTE/A:

Es aquel trabajador que, a las órdenes de su Jefe superior, se ocupa de la dirección y ejercicios de todas las tareas domésticas de las dependencias del Centro de Trabajo donde presta sus servicios, prestando especial atención a la supervisión de limpieza, reposición de los enseres y utensilios que no se encontraran en perfectas condiciones de utilización, de aquellos agotados por su uso, de su traslado de unas piezas a otras, etc.

A las órdenes del Jefe de la Sección de Coordinación de Actos Oficiales, ejecutará todos los trabajos que en relación con dichos Actos, le fueran señalados con arreglo a su categoría laboral.

Titulación mínima: Grupo D.

AUXILIAR DE RESTAURACION:

Es aquel trabajador que, en posesión del título correspondiente, realiza con plena responsabilidad, las funciones del puesto de trabajo para el que ostenta facultades en función de su especialidad, a las órdenes de un restaurador.

Titulación mínima: Grupo C.

CAJERO DELEGACION:

Es aquel trabajador que, como Jefe de Negociado, recibe los ingresos por recaudaciones y ejerce la función de Cajero Pagador previstas en la legislación vigente, en relación con los anticipos de caja fija y fondos librados a justificar en las Cajas pagadoras de las Delegaciones.

Titulación mínima: Grupo C.

OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO:

Es aquel trabajador que se ocupa del archivo del Negociado, del manejo de máquinas de oficina, facilita los antecedentes que le son solicitados y que, a las órdenes de su Jefe superior, realiza las funciones administrativas que le son encomendadas con arreglo a su categoría laboral, con iniciativa y responsabilidad.

Titulación mínima: Grupo D.

ENCARGADO/A:

Es aquel trabajador que, con los conocimientos generales y experiencia, ejerce funciones de mando sobre el personal a sus órdenes, con la responsabilidad consi-

guiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar y los ejecuta, en su caso, bajo las órdenes de su Jefe Superior.

Podrá suplir ocasionalmente al Encargado General o Jardinero Mayor por ausencia, enfermedad, o permiso reglamentario por un plazo no superior a un mes.

Titulación mínima: Grupo E.

OPERADOR/A ORDENADOR:

Es aquel trabajador encargado de atender, manejar y controlar los equipos que tiene asignados y los reportes de información con ellos relacionados, gestionando los recursos disponibles según las especificaciones definidas y detalladas utilizando un lenguaje y una técnica de programación prefijados.

Titulación mínima: Grupo D.

GUIA-INTERPRETE DE LA:

Es aquel trabajador que, en posesión de la titulación correspondiente y dominio de dos idiomas extranjeros, tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones fundamentales:

A) Guiar y vigilar los grupos de visitantes de los Palacios y Museos en los que prestan servicio, tanto en los idiomas extranjeros acreditados como en español.

B) Vigilar las dependencias de los Palacios y Museos en los que prestan sus servicios, cuando no acompañen grupos.

C) Realizar las traducciones al español o viceversa, que se les encomienden, dentro de su jornada de trabajo, de libros, folletos, cartas, etc., con responsabilidad restringida y dotándola de los medios adecuados.

D) En los Actos Oficiales al servicio de la Corona e Institucionales del Patrimonio Nacional, vendrán obligados a realizar servicios propios de su categoría profesional.

E) Cualesquiera otras que, con carácter general, se realicen por el personal adscrito a las dependencias de carácter histórico-artístico, de titularidad del Patrimonio Nacional.

Titulación mínima: Grupo D.

DELINIZANTE:

Es aquel trabajador que, desarrolle proyectos sencillos, planos de conjuntos y detalle, croquisación, deg piece de planos de conjuntos, levantamientos de planos, etc. Dibuja y rotula planos de obras, construcción, etc., efectuando cálculos sencillos de datos, de resistencia de materiales, cambio de escala o traslados de cotas, utilizando los equipos adecuados.

Titulación mínima: Grupo D.

CONSERJE ADMINISTRACION CENTRAL:

Es aquel trabajador que, a las órdenes del Conserje Mayor, ejecuta la distribución del personal de los Palacios y Museos que atiende la visita pública a los mismos o le - del personal Subalterno de Oficinas, volando por el cumplimiento de los servicios que tienen asignados. Suple, asimismo, al Conserje Mayor, en caso de ausencia.

Titulación mínima: Grupo D.

ENCARGADO/A VENTAS:

Es aquel trabajador que, con conocimientos generales y experiencia en puntos de venta del Patrimonio Nacional, ejerce funciones de mando y coordina al personal a sus órdenes, a fin de cumplir los objetivos propios de promoción y venta que le hayan sido marcados por su superior inmediato, teniendo la responsabilidad consiguiente a su categoría, sobre la forma de ordenar la realización dichos trabajos.

Asimismo, se ocupará de que, en todo momento, se encuentren en existencias y debidamente almacenados, aquellos productos que son objeto de regular demanda o de aquellos que, previsiblemente, pudieran serlo, de la rendición de cuentas y correcto inventario.

Igualmente se ocupará del abastecimiento del bilingüismo necesario para el funcionamiento de las taquillas de los Palacios y Museos del Centro de Trabajo donde presta sus servicios, de su provisión en existencias y correcto almacenaje, rendición de cuentas y correcto inventario; y, de todas aquellas otras funciones que le sean encomendadas, con arreglo a su categoría profesional.

Titulación mínima: Grupo B.

GUARDA MAYOR:

Es aquel trabajador que, está al mando de toda la Guardia de su Centro de Trabajo.

Dirige, controla y ordena el servicio de los Celadores y Guardas sujetos a su jurisdicción, para lo cual estará en posesión de conocimientos suficientes sobre los cometidos de los mismos.

Además tendrá conocimientos exhaustivos, debidamente acreditados, del monte o cacería a su cargo y, en especial, sobre la peca y corta, rastros, fauna y flora que lo puebla, casa y colocación de ojcos para cacerías y monterías, etc.

Titulación mínima: Grupo E.

JEFE DE CONEJOR:

Es aquel trabajador que, se encarga de ofrecer los servicios de conedor, cuidando de que, el personal a su cargo cumpla con la máxima puntualidad; deberá comunicar a su Jefe superior las faltas que observe en los efectos o utensilios confiados a su custodia, mediante inventario y cuidará de la buena presentación de los manjares y bebidas.

Titulación mínima: Grupo B.

OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO:

Es aquel trabajador que, a las órdenes de su Jefe superior, realiza con la máxima corrección los trabajos de índole administrativa que se le encomienden, con iniciativa y responsabilidad restringida.

Maneja las máquinas de carácter administrativo que le sean encomendadas.

Titulación mínima: Grupo B.

ENCARGADO/A ALMACEN:

Es aquel trabajador que, con los conocimientos y experiencia necesarios, tiene bajo su responsabilidad la custodia y control de salidas y entradas del material que sea depositado en un almacén, bajo las órdenes de su Jefe superior.

Asimismo, efectuaré las tareas de recuento y colaboración necesarias para la elaboración y mantenimiento del inventario.

Titulación mínima: Grupo D.

GUIA-INTERPRETE DE 2º:

Es aquel trabajador que, con dominio de un idioma extranjero, tiene encomendadas las mismas funciones elementales de los Guías-Intérpretes de 1º.

Titulación mínima: Grupo D.

ENCARGADO/A DE SEGUNDA:

Es aquel trabajador que, a las órdenes del Encargado, si lo hubiere, y, en todo caso, de su Jefe superior, con conocimientos y experiencia suficientes, distribuye, dirige y ejecuta, en su caso, los trabajos que le han sido señalados, y cuida de su correcta ejecución con responsabilidad.

Titulación mínima: Grupo E.

CONSERJE DELEGACION:

Es aquel trabajador que, a las órdenes inmediatas del Conserje Mayor, si lo hubiere, o de su Jefe superior, efectúa la distribución del personal de los Palacios y Museos que atiende la visita pública a los mismos o la del personal Subalterno de Oficinas, velando por el cumplimiento de los servicios que tienen asignados. Asimismo, suplirá al Conserje Mayor, en caso de ausencia.

Titulación mínima: Grupo D.

CONDUCTOR DE PRIMERA:

Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir de las clases D-1, B-2, C-1 y C-2, está autorizado para la conducción de los vehículos correspondientes y tiene a su cargo el cometido propio de su especialidad. Deberá poseer los conocimientos elementales de mecánica, debidamente acreditados, que le permitan realizar pequeñas reparaciones en el vehículo o vehículos a su cargo; ocupándose igualmente de su conservación y mantenimiento.

Titulación mínima: Grupo E.

MAQUINISTA MAQUINARIA PESADA:

Es aquel trabajador que está autorizado para el manejo de máquinas pesadas, teniendo los correspondientes carnets de conducir que le habilitan para dicha conducción.

Deberá poseer los conocimientos elementales de mecánica, debidamente acreditados, que le permitan realizar pequeñas reparaciones en la maquinaria a su cargo; ocupándose igualmente de su conservación y mantenimiento.

Quedan asimilados a esta categoría los maquinistas del funicular.

Titulación mínima: Grupo E.

CELADOR/A:

Es aquel trabajador que, a las órdenes del Guarda Mayor, si hubiere y, en todo caso, de su Jefe superior, tiene a su cargo un Departamento que incluye varios Cuarteles, vigilando el cumplimiento de las instrucciones recibidas de aquellos, en relación con el servicio de los guardas sujetos a su jurisdicción.

Sus conocimientos sobre el Monte o extensión de terreno a su cargo, serán similares a los que deba poseer el Guarda Mayor.

Podrá suplir ocasionalmente al Guarda Mayor por ausencia, enfermedad o permiso reglamentario por un periodo no superior a un mes.

Titulación mínima: Grupo E.

CONTRAMAESTRE:

Es aquel trabajador que, tiene como misión el mantenimiento y conservación de las naves de titularidad del Patrimonio Nacional y de su correcto estado de orden y policía.

Tendrá conocimientos elementales sobre navegación e interpretación de cartas marinas.

Titulación mínima: Grupo E.

OFICIAL/A DE PRIMERA DE OFICIOS:

Es aquel trabajador que, actuando a las órdenes de su encargado, si lo hubiere y, en todo caso, de su Jefe superior, realiza con la máxima perfección y economía de material las funciones propias de su especialidad; cuidando de que el personal a su cargo, si lo hubiere, ejercite los trabajos encomendados con arreglo a las directrices recibidas.

Titulación mínima: Grupo E.

COSTURERA:

Es aquel trabajador que está al servicio personal y directo de la Real Familia, para el ejercicio de las funciones que como tal se le encomiendan.

Titulación mínima: Grupo E.

CONCELLA:

Es aquel trabajador que está al servicio personal y directo de la Real Familia, para el ejercicio de las funciones que como tal se le encomiendan.

Titulación mínima: Grupo E.

AYUDA DE CAMARA:

Es aquel trabajador que está al servicio personal y directo de la Real Familia, para el ejercicio de las funciones que como tal se le encomiendan.

Titulación mínima: Grupo E.

MASTER-CADI:

Es aquel trabajador que, con conocimientos técnicos y prácticos de Golf debidamente acreditados, se ocupa del orden de salida al campo de juego y de los turnos de los diferentes hoyos.

Se responsabiliza del material de juego y de su conservación, entregando y recibiendo de los jugadores y caddies, si los hubiere, las bolsas, carros, palos, etc.

Cobran los derechos de salida antes del juego y liquidan su importe.

Con ocasión de presios y torneos, se encargan de la preparación de las tarjetas, comunicación del resultado a la Federación de Golf; son árbitros y jueces en torneos.

Con los jefes del campo de juego y velan por la observación y aplicación de las reglas impartidas por la Federación.

Titulación mínima: Grupo D.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

Es aquel trabajador que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Maneja las máquinas de carácter administrativo que le sean encomendadas.

Titulación mínima: Grupo D.

TELEFONISTAS:

Es aquel trabajador que tiene como misión atender y estar al cuidado de una central telefónica, de transmisión-recepción y tónica.

Titulación mínima: Grupo E.

CALCADOR/A:

Es aquel trabajador que, estando en posesión de conocimientos sobre dibujo lineal, croquisación y materiales, calca y retula planos de todo tipo, seleccionando los medios adecuados a la naturaleza de aquellos. Reproduce a máquina, prepara y archiva planos, y realiza cualesquiera otras tareas análogas que le sean encomendadas.

Titulación mínima: Grupo D.

SUBALTERNO/A DE OFICINAS:

Es aquel trabajador que, tiene la misión de vigilancia, porteo, control de las personas en su acceso a las dependencias donde presta sus servicios.

Realiza los encargos relacionados con el servicio, dentro y fuera de las dependencias.

Recoge y entrega correspondencia; orienta e informa a los visitantes; realiza fotocopias y otras funciones análogas a las desempeñadas por el Cuerpo General Subalterno.

Titulación mínima: Grupo E.

PORTERO/A DE FINCAS URBANAS:

Es aquel trabajador que tiene como función la vigilancia de las puertas y accesos a las dependencias o fincas del Patrimonio Nacional donde presta sus servicios, custodia de los mismos y servicio de atención a los inquilinos que ocupan las viviendas.

Deberá comunicar a su Jefe Superior cualquier anomalía que ocurra en las instalaciones o servicios.

Titulación mínima: Grupo E.

GUIAS:

Es aquel trabajador que, con los conocimientos acreditados sobre los Palacios y Museos del Patrimonio Nacional y sin idiomas extranjeros, tiene encomendadas, entre otras, análogas funciones de los Guías Intérpretes de 1ª.

Titulación mínima: Grupo D.

VENDEDOR/A DE EFECTOS:

Es aquel trabajador que realiza las funciones de promoción y venta de los objetos que satia convenientes en el Patrimonio Nacional, en los puntos de venta situados en los respectivos Centros de Trabajo, debiendo por ello tener conocimientos prácticos de los productos a su cargo, de forma que pueda orientar al público en sus compras.

Confeccionará diariamente los partes de caja y los relativos a existencias y ventas realizadas.

Cuidará en todo momento de poner en conocimiento del Encargado de Ventas, si lo hubiera, o de su Jefe superior, con la oportuna antelación, la falta de existencias de los productos de promoción y venta a su cargo, para su inmediata reposición en número suficiente.

Podrán ser suplidos por Taquilleros en caso de ausencia, con responsabilidad adecuada y proporcionada a los términos en que realmente se hayan hecho cargo de dicho servicio.

En aquellos casos en que por la naturaleza del servicio exista un solo Taquillero, éste realizará asimismo las funciones de Vendedor de Efectos.

Titulación Mínima: Grupo D.

TAQUILLERO/A:

Es aquel trabajador que realiza la función de venta de entradas al público que visita los Palacios y Museos del Centro de Trabajo donde presta sus servicios, o, al que haga uso de las instalaciones deportivas o de cualquier otra índole, que son objeto de explotación directa por parte del Patrimonio Nacional.

Formulará diariamente la correspondiente hoja de - caja.

Cuidará en todo momento de poner en conocimiento del Comarje, si lo hubiera, o de su Jefe superior, con la oportuna antelación, la falta de billetes, para su oportuna reposición.

Igualmente, comunicará, con la pertinente previsión, la falta de cambio en taquillas, para su inmediata subsecución.

Podrán ser suplidos por Vendedores de Efectos en caso de ausencia, con responsabilidad adecuada y proporcionada a los términos en que realmente se hayan hecho cargo de dicho servicio.

En aquellos casos en que por la naturaleza del servicio exista un solo Vendedor de Efectos, éste realizará asimismo las funciones de Taquillero.

Titulación Mínima: Grupo D.

GUARDARROPA-COMISARÍA:

Es aquel trabajador que se encarga de la custodia y depósito de cualquiera de los objetos que el público deposita en la dependencia para ello habilitada, en el Centro de Trabajo donde presta sus servicios.

Titulación mínima: Grupo E.

CONDUCTOR/A DE 2ª:

Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente a la clase B, y estando autorizado a conducir los vehículos del Patrimonio Nacional que en él se especifican, realice los servicios y funciones propios de su categoría profesional.

Poseerá además, conocimientos elementales de mecánica, debidamente acreditados, que le permitan realizar pequeñas reparaciones en el vehículo o vehículos a su cargo; ocupándose, igualmente, de su conservación y mantenimiento.

Titulación mínima: Grupo E.

MAQUINISTA MAQUINAS LICERAS:

Es aquel trabajador que está autorizado para el manejo de máquinas cuyo uso o conducción no requiere autorización especial.

Deberá poseer conocimientos elementales de mecánica, debidamente acreditados, que le permitan realizar pequeñas reparaciones en las máquinas a su cargo; ocupándose igualmente de su conservación y mantenimiento.

Titulación mínima: Grupo E.

TRACTORISTA:

Es aquel trabajador que está autorizado para la conducción de tractores, catando en posesión de los correspondientes carnets de conducir que le habilitan para ello.

Deberá poseer los conocimientos mecánicos elementales, debidamente acreditados, que le permitan realizar pequeñas reparaciones en el tractor o tractores a su cargo; ocupándose igualmente de su conservación y mantenimiento.

Titulación mínima: Grupo E.

GUARDA/ESA:

Es aquel trabajador que, a las órdenes del Colador, si lo hubiere, o de su Jefe superior, vigila los Montes, Jardines o extensiones de Terrero que tenga encomendados, en jornadas diurnas y nocturnas.

Cumple las misiones correspondientes a su categoría profesional, como vigilancia de podas, cortas, caza, ojeos, etc.

Acompañará a quienes tengan que llevar a cabo trabajos en posesiones del Patrimonio Nacional, que estén encomendados a su vigilancia y custodia.

Igualmente vigilará y custodiará los Museos, dependencias, posesiones, etc., del Patrimonio Nacional, en el horario que se tuviera a bien señalar.

Asimismo, se ocupará de la vigilancia y custodia de los controles establecidos por el Patrimonio Nacional, para limitar el acceso de personas y vehículos a determinadas posesiones, controlando e impidiendo dicho acceso a aquellos vehículos y personas que no estuvieran debidamente autorizados.

También se ocupará de la prevención de robos, incendios, orden y policía en general; y, aquellas otras funciones que, por su relación con servicios de seguridad y con arreglo a su categoría profesional pudieran corresponderles.

Titulación mínima: Grupo E.

MOTORISTA:

Es aquel trabajador que, en posesión del carnet de conducir de la clase A y autorizado para conducir el vehículo o vehículos para los que le habilita su carnet, tiene a su cargo las funciones de porteo y transporte y servicios propios de su categoría profesional.

Titulación mínima: Grupo E.

CAMARERO/A:

Es aquel trabajador que se encarga de los servicios de barra y mesa que le sean encomendados.

Se ocupará de comprobar el estado de limpieza de la vajilla, cristalería, plataría, etc., antes de ser utilizados.

Titulación mínima: Grupo E.

OFICIAL 2º OFICIOS:

Es aquel trabajador que, actuando a las órdenes de un Oficial 1º de Oficios, si lo hubiere, y, en todo caso, de su Jefe superior, realiza las funciones de carácter secundario relacionadas con su especialidad, con el rendimiento y calidad adecuados.

Titulación mínima: Grupo E.

SUMALTERNO DE CABALLERIZAS:

Es aquel trabajador que, a las órdenes de su Jefe superior, efectúa los servicios y funciones correspondientes a su categoría profesional, tales como higiene y cuidado de dependencias, animales, carruajes y utensilios.

Titulación mínima: Grupo E.

AYUDANTE/A:

Es aquel trabajador que, a las órdenes de un Oficial de Oficios o de su Jefe Superior, con conocimientos generales del oficio, auxilia a aquellos en la ejecución de las funciones propias según su especialidad.

Titulación mínima: Grupo E.

DEPENDIENTE/A DE ECONOMATO:

Es aquel trabajador que, a las órdenes del Encargado de Economato, si lo hubiere, o de su Jefe superior, se encarga de realizar las ventas de los productos existentes en el economato, debiendo tener conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras; cuidará el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas; poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Titulación mínima: Grupo E.

PEON ESPECIALISTA:

Es aquel trabajador que, a juicio del personal técnico en la materia, está especializado en determinados trabajos que, sin constituir propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos.

Titulación mínima: Grupo E.

MOZO/A ESPECIALIZADO:

Es aquel trabajador, que se dedica a trabajos concretos y determinados, que sin constituir propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos.

Entre otros trabajos, realizará los de limpieza, porteo, traslado de mobiliario, enfiardado y cabalado. Asimismo efectuará las operaciones para disponer de cabalaje y los complementarios de reparto y facturación, pesaje de mercancías y cualquiera otras semejantes.

Titulación mínima: Grupo E.

LIMPIADOR/A ESPECIALIZADO:

Es aquel trabajador que se dedica a trabajos concretos y determinados de limpieza de las distintas dependencias que le han sido encomendadas, y que, sin constituir oficio, exigen cierta práctica en su ejecución.

Titulación mínima: Grupo E.

LIMPIADOR/A:

Es aquel trabajador que realiza las tareas de limpieza que le son encomendadas, en los distintos locales o dependencias del Patrimonio Nacional.

Titulación mínima: Grupo E.

PEON:

Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que efectúa labores o tareas para cuya realización se requiere, predominantemente, la aportación de esfuerzos físicos.

Titulación mínima: Grupo E.

MOZO/A:

Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que tiene como tarea la de realizar trabajos que no requieren iniciativa, ni responsabilidad, como realizar recados, repartos y aquellas tareas que con las circunstancias señaladas, le sean asignadas por su Jefe superior.

Además, ejecutará aquellos cometidos que requieran para su realización, predominantemente, la aportación de esfuerzos físicos, como puede ser la carga y descarga de muebles, enseres, limpieza, etc.

Titulación mínima: Grupo E.

DEMANDADERO/A:

Es aquel trabajador que, se ocupa de las tareas de limpieza que le son encomendadas, realiza recados, repartos y, aquellas tareas que, sin requerir iniciativa, ni responsabilidad, le sean encomendadas por su Jefe superior.

Titulación mínima: Grupo E.

A N E X O I

T A B L A S A L A R I A L

NIVEL	SUELDO BASE	PLUS-CONVENIO	PAGA EXTRA JUN./DIC.	½ PAGA MARZO/OCT.	TOTAL AÑO	ANTIGUEDAD
0	125.400	35.850	125.400	62.700	2.311.200	2.139
1	113.970	31.260	113.970	56.985	2.084.670	1.938
2	103.410	27.810	103.410	51.705	1.884.870	1.755
3	92.880	24.390	92.880	46.440	1.685.880	1.569
4	82.320	20.910	82.320	41.160	1.485.720	1.386
5	74.460	18.330	74.460	37.230	1.336.860	1.248
6	69.150	16.650	69.150	34.575	1.237.050	1.155
7	63.870	14.880	63.870	31.935	1.136.610	1.062
8	61.230	14.040	61.230	30.615	1.086.930	1.017
9	58.590	13.170	58.590	29.295	1.036.890	969
10	55.980	12.300	55.980	27.990	987.300	924

A N E X O II

NIVEL	PLUS TRANSPORTE	MAYOR DEDICACION	COMPLEMENTO IDIOMA
0	17.040	34.500	-
I	15.930	34.140	6.330
II	13.280	32.640	5.760

NIVEL	PLUS TRANSPORTE	MAYOR DEDICACION	COMPLEMENTO IDIOMA
III	11.070	31.740	5.130
IV	9.810	31.245	4.500
V	8.850	30.645	4.020
VI	8.250	30.150	3.780
VII	7.620	29.265	3.420
VIII	7.260	23.850	3.300
IX	6.990	23.070	3.150
X	6.660	22.320	3.030

ANEXO III

TRABAJO NOCTURNO

NIVEL	VALOR JORNADA	VALOR HORA
0	-	-
I	1.320	165
II	1.194	149
III	1.068	132
IV	942	117
V	849	107
VI	790	97
VII	723	89
VIII	690	85
IX	660	81
X	627	78

ANEXO IV

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

POSTO DE TRABAJO	IMPORTE
0	80.880.-
I	62.280.-
II	42.870.-
Secret. Presidente	18.000.-
Secret. Gerente	15.000.-
Cajero Central	15.000.-
Cajero Delegación	8.000.-

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD TECNICA

CLASE	IMPORTE
A	102.900.-
B	88.880.-

COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA

IMPORTE
15.000.-

COMPLEMENTO DE QUERANTO DE MONEDA

IMPORTE
4.230.-

COMP. TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD

SUPUESTOS	IMPORTE
Uno	800.-
Doce	1.200.-
Tres	1.400.-

COMPLEMENTO DE RESIDENCIA

IMPORTE
13.020.-

ANEXO V

DIETAS EN TERRITORIO NACIONAL

GRUPO	NIVEL	MEDIA DIETA	DIETA ENTERA
I	0, 1, 2 y 3	3.100.-	7.400.-
II	4, 5, 6 y 7	2.800.-	5.800.-
III	8, 9 y 10	1.800.-	4.400.-

DIETAS EN EL EXTRANJERO

ZONA	GRUPO	NIVEL	MEDIA DIETA	DIETA ENTERA
A	I	0, 1, 2 y 3	7.400.-	23.200.-
		4, 5, 6 y 7	6.300.-	19.700.-
		8, 9 y 10	5.700.-	17.800.-
B	I	0, 1, 2 y 3	6.000.-	17.200.-
		4, 5, 6 y 7	5.100.-	14.800.-
		8, 9 y 10	4.800.-	13.200.-
C	I	0, 1, 2 y 3	5.800.-	14.300.-
		4, 5, 6 y 7	4.500.-	11.100.-
		8, 9 y 10	4.000.-	9.900.-
D	I	0, 1, 2 y 3	5.000.-	12.300.-
		4, 5, 6 y 7	4.300.-	10.500.-
		8, 9 y 10	3.900.-	9.500.-