

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./hora artículo 36	Valor H. extra artículo 35
Telefonista de segunda. En formación.	706,83 467,29	21,58		11,35 6,90
Complemento de cargo: Conserje.	175,09			
Subgrupo V. Personal de servicios generales				
Encargado de servicios generales.	919,30	21,58		14,77
Técnico especialista de oficios.	851,89	21,58		13,70
Conductor de primera.	820,91	21,58		13,19
Conductor de segunda.	759,35	21,58		12,21
Oficial 1. ^a oficios auxiliares/Laboratorios.	820,91	21,58		13,19
Oficial 2. ^a oficios auxiliares/Laboratorios.	759,35	21,58		12,20
Auxiliar de librería y reprografía.	744,21	21,58		11,95
Ayudante de oficios/Laboratorio.	706,83	21,58		11,35
Mozo de servicio.	706,83	21,58		11,35
Camarero de bar.	706,83	21,58		11,35
Jardinero.	706,83	21,58		11,35
Personal no cualificado. En formación.	706,83 467,29	21,58		11,35 6,90

Notas:

1. Los Profesores titulares o Agregados de Escuelas Universitarias con título de Doctor, tendrán el mismo tratamiento que sus homólogos en Centros Universitarios de segundo ciclo.

2. Quienes con anterioridad, en estas Escuelas, ostentasen la categoría de Adjuntos, Auxiliares o Ayudantes, se equiparan salarialmente a Agregados.

3. El importe de la gratificación por Jefe o Coordinador de Área, corresponde a la dedicación exclusiva. En caso de otras dedicaciones se establecerá proporcionalmente.

4. Complemento Especial por Actividad Docente. Para el año 2002 su importe será el siguiente:

Escuelas Universitarias: 1,81 euros/hora.

Facultades y Escuelas Técnicas Superiores: 1,98 euros/hora.

5. Los actuales Ayudantes de Biblioteca y Programadores que no posean al menos título universitario de primer ciclo, quedan declarados a extinguir y equiparados en sueldo al Oficial 1.^a de Administración.

6. Acceso al mundo laboral y formación. Quienes se inician en la investigación en las categorías de Colaborador de Investigación y Ayudante de Investigación, percibirán el 75 % de las cantidades indicadas en las Tablas Salariales. Transcurridos dos y cuatro años, respectivamente, si continuasen prestando servicios al Centro, pasarán automáticamente a percibir el 100 % de la retribución establecida, computándose el tiempo de formación a todos los efectos.

7. Revisión salarial. En el caso de que el IPC oficial, al finalizar el año, supere el incremento porcentual total establecido sobre la tabla correspondiente, el exceso deberá tener reflejo en la tabla del ejercicio siguiente antes de aplicar el incremento que corresponda.

5184

RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (código de Convenio número 9003962), que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 2002, de una parte, por los designados por Patrimonio Nacional, en representación de la Administración, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña infor-

me 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 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

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 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2000, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de marzo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL PATRIMONIO NACIONAL

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia del Convenio

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a la totalidad de las actividades desarrolladas por el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, en desarrollo de las funciones que le asigna la Ley 23/1982, de 16 de junio, Reguladora del Patrimonio Nacional, y las disposiciones que la desarrollan. Tales actividades están orientadas a la consecución de sus fines, esto es, la gestión y administración de los bienes y derechos que integran el Patrimonio Nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al personal sujeto a relación laboral que preste servicios en el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y en sus Patronatos, con excepción del personal expresamente excluido.

A estos efectos, se considera excluido del presente Convenio:

a) Las relaciones laborales de carácter especial excluidas por el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

b) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 3.1.d) de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

c) Los profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.

d) El personal clasificado como eclesiástico (sacerdotes, sacristanes, acólitos, religiosos, etc.).

e) Los Directores, Delegados en los Reales Sitios y Jefe del Gabinete del Presidente del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria cuarta de este Convenio Colectivo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de ámbito nacional, aplicándose sus normas al personal de los distintos centros de trabajo del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, cualquiera que sea la dependencia a que se encuentre adscrito.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» salvo las excepciones que expresamente se establecen, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2003, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, por escri-

to, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia.

Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2000, salvo aquellas materias a las que se les dé una efectividad distinta en el articulado de este Convenio.

2. Agotada su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos respecto a la fecha en que finalizaba su vigencia, pudiendo cualquiera de las partes proceder a su denuncia con una antelación mínima, a dicha fecha, de un mes.

3. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

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, que serán sustituidas por el articulado de este Convenio Colectivo.

Artículo 6. *Revisión y aplicación de las normas más ventajosas.*

Las disposiciones de carácter general que establezcan normas más ventajosas que las pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resulten superiores a aquéllas, serán de aplicación inmediata en los términos en que legalmente se disponga.

Artículo 7. *Integridad del Convenio.*

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.

Siendo un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto en el supuesto de que la autoridad jurisdiccional declarase nulo algún pacto o estipulación fundamental, a juicio de cualquiera de las partes, que desvirtúe el contenido del Convenio. No obstante, cuando ambas partes entendieran que la nulidad o no aprobación no afecta a una cuestión fundamental, el Convenio seguirá vigente en el resto de sus cláusulas, debiéndose iniciar la negociación sobre los pactos anulados o no aprobados, en un plazo no superior a quince días desde la declaración firme de la nulidad o no aprobación.

CAPÍTULO II

Vigilancia e interpretación del Convenio

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Como órgano de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria compuesta por representantes del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y de los trabajadores. Dicha Comisión Paritaria se crea al amparo de lo establecido en el artículo 85.3, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores.

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. Por parte de la representación laboral, su composición se ajustará al porcentaje de representación obtenida en las elecciones sindicales. Las partes podrán ser asistidas en las reuniones por asesores o técnicos.

Los acuerdos que adopte esta Comisión se tomarán por acuerdo conjunto de ambas partes, en una primera votación. Si en esta primera votación no se alcanzase unanimidad, se realizará una segunda votación donde podrá tomarse la decisión con la mayoría simple de cada una de las dos partes representadas en la Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá conforme se reglamente, celebrándose sus reuniones dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la petición de convocatoria por el Secretario de la Comisión, salvo casos de urgencia, debidamente justificada, en cuyo caso el plazo será de veinticuatro horas.

Las actas de la Comisión Paritaria se levantarán por el Secretario, y recogerán los acuerdos adoptados por la Comisión, publicándose en

los tablones de anuncios oficiales del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y firmándose tantos ejemplares como partes representadas.

Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la previa y preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, de acuerdo con la normativa vigente.

Denunciado el Convenio Colectivo y especialmente en períodos de elecciones sindicales, la Comisión Paritaria continuará en funciones en la vigilancia y cumplimiento del contenido normativo del Convenio Colectivo.

Artículo 9. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretar la totalidad del articulado o cláusulas del presente Convenio Colectivo.
2. Vigilar el cumplimiento de lo acordado en el mismo.
3. Actualizar el contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos, y/o acuerdos o pactos suscritos entre la Administración y los sindicatos.
4. Informar la adaptación de la clasificación de grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades, aprobada en el presente Convenio, a las disposiciones legales que posteriormente le sean directamente aplicables.
5. Ser informada previamente de las clasificaciones y reconversiones.
6. Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.
7. Participar en los sistemas de selección de personal acogido al presente Convenio, así como en los temarios, la baremación y valoración de los mismos.
8. Crear cuantas Comisiones de Trabajo de la Comisión Paritaria se consideren necesarias y determinar su composición y funciones.
9. Velar en el ámbito del presente Convenio, por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas. Los trabajadores acogidos a este Convenio podrán dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.
10. La Comisión podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio Colectivo que afecten a la igualdad de oportunidades.
11. Cualquier otra encomendada por este Convenio.

Artículo 10. *Grupo de trabajo en materia de procesos selectivos. Comisión de Racionalización de Recursos Humanos.*

1. En desarrollo del artículo 9, punto 7, se creará en el seno de la Comisión Paritaria un grupo reducido de trabajo, de carácter permanente para el tratamiento de todas aquellas cuestiones que afecten a los procedimientos y sistemas de provisión de puestos de trabajo del personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. Tendrá la naturaleza de órgano paritario de consulta y participación en materia de convocatorias, procedimientos de selección en general y racionalización de recursos humanos.

3. La composición y procedimiento de adopción de decisiones del grupo se desarrollarán en su propio reglamento de funcionamiento, con sujeción a los principios de celeridad y eficacia.

Con carácter general las funciones del citado grupo, que se denominará Comisión de Racionalización de Recursos Humanos, serán las siguientes:

1.^a Participar en la elaboración de los temarios, valoración y baremación de las respectivas convocatorias de vacantes sujetas a turno de promoción y, en su caso, el turno de oferta pública de empleo, así como en la determinación de los requisitos y aptitudes profesionales requeridas en los concursos de traslado.

2.^a Proponer al órgano convocante la designación de miembros y asesores técnicos de los órganos de selección, en función de la planificación anual de provisión de vacantes y velando por la adecuada formación de los propuestos a las peculiares características de los puestos a cubrir.

3.^a Informar a la Comisión Paritaria de las nuevas propuestas de clasificación del personal laboral en especialidades o grupos profesionales que sobrevengan por motivos legales o que modifiquen las acordadas en el presente Convenio.

4.^a Ser informada de las convocatorias de libre designación y los perfiles profesionales requeridos para su cobertura.

5.^a Participar en la determinación de los criterios generales sobre la forma de provisión temporal de los puestos de trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 29.

6.^a Conocer la programación anual de cobertura de vacantes del Organismo.

7.^a Informar las modificaciones del Catálogo de Personal Laboral que se remitan para aprobación de la CECIR.

En caso de desacuerdo en la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos, la Comisión Paritaria resolverá en el plazo de cinco días hábiles, a contar desde la remisión de la discrepancia por aquélla, emitiendo informe preceptivo en el plazo señalado.

Artículo 11. *Principios inspiradores del funcionamiento de la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos.*

La Comisión de Racionalización de Recursos Humanos funcionará inspirada por los siguientes principios:

- a) La mejora en la adecuación del trabajador y su perfil profesional al puesto de trabajo que ha de desempeñar.
- b) La transparencia en las convocatorias públicas garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a los puestos que salgan a concurso.
- c) La ordenación de la promoción de forma escalonada, dando carácter preferente a la especialización en una determinada área profesional, sin perjuicio de diseñar convocatorias que permitan, cumpliendo los requisitos legales de formación y/o titulación, que los trabajadores puedan, a lo largo de su vida profesional, cambiar de área de actividad.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 12. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo y su aplicación práctica es facultad exclusiva del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y, en su caso, negociación reconocidos a los trabajadores y sus representantes legales.

2. El objetivo de la organización del trabajo en el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y calidad en la prestación de los servicios vinculados a los fines del mismo, especialmente en el mantenimiento y conservación de los bienes que lo integran, en la preparación y desarrollo de actos institucionales y en la atención al ciudadano, basado en la óptima gestión de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

3. Serán criterios inspiradores, entre otros, de los órganos directivos del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional en la organización del trabajo:

- a) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- b) La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- c) La mejora y dignificación de las relaciones laborales.
- d) La promoción del bienestar y la formación profesional de los trabajadores.
- e) La prevención de riesgos y protección de la salud en el trabajo.
- f) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- g) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- h) La implicación y responsabilidad de la buena marcha de la actividad.
- i) La calidad y continuidad del servicio.
- j) La planificación y ordenación de los recursos humanos del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional para su óptima gestión.

Artículo 13. *Garantía de comunicación de la información.*

Con el fin de establecer la debida coordinación entre los diversos niveles territoriales y funcionales de organización de los servicios y asegurar con ello el buen funcionamiento de éstos, el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional organizará los mismos de forma que los superiores transmitan las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal según los distintos niveles de responsabilidad, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que, en materia laboral y de representación, correspondan a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

1. La clasificación profesional se acuerda atendiendo a los criterios establecidos por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores para la configuración de los grupos profesionales, recogiendo una identidad de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

2. Los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio estarán clasificados en grupos profesionales en atención a los factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimiento, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar, cuyos criterios se definen en el artículo siguiente.

3. La clasificación se realiza por las funciones básicas y más representativas del puesto de trabajo, sin que ello suponga excluir otras esporádicas y complementarias de su actividad.

Artículo 15. *Factores de clasificación de grupos.*

Los factores que determinan la agrupación profesional responden a los criterios siguientes:

1. Conocimiento: Se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

2. Autonomía: Se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas y funciones que se desarrollen.

3. Iniciativa: Se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas y funciones.

4. Responsabilidad: Se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

5. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de los otros, en función de los puestos de trabajo a dirigir, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto de trabajo.

6. Complejidad: Esta valoración se hará en función del mayor o menor grado de complejidad de las tareas a desarrollar y del mayor o menor número de posibles incidencias, así como de las habilidades requeridas para determinados trabajos, esfuerzo físico, destreza manual, etc. Asimismo, se considerarán las circunstancias bajo las cuales se desarrolla el trabajo y el grado en que éstas lo dificultan.

Artículo 16. *Áreas funcionales.*

La adscripción de los trabajadores a los distintos grupos profesionales se hará a través de áreas funcionales de actividad que contienen unitariamente los grupos profesionales que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional. Las áreas funcionales del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional serán las siguientes:

1. Área de Administración: Comprende este área el conjunto de actividades relacionadas con la gestión económica y presupuestaria, la gestión de personal, los suministros y relación con proveedores, administración de bienes, relaciones institucionales y sistemas de comunicación y, en general, con aquellas otras que configuran el aparato de gestión de las distintas unidades del Patrimonio Nacional, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad y las que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringidas.

2. Técnica de Mantenimiento y Oficios: Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con funciones para las que se requiera necesariamente una formación técnica, así como las funciones de mantenimiento y conservación de bienes muebles e inmuebles, edificación y obra civil. Se considerarán también el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con los procesos técnicos y de producción de las artes gráficas y, en general, con aquellas otras de análogo carácter a las descritas, desde las más complejas, organizativa

y técnicamente, para la que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, hasta aquellas otras, de mera ejecución de lo anterior que no requieran habilidad o destreza específica alguna, como las de carácter auxiliar para las que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida.

3. **Servicios Generales:** Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la custodia, acarreo, almacenaje y distribución, con las labores de conducción y transporte de personas, bienes y correspondencia, con la restauración de alimentos, el servicio de comedores, cocinas, barras y planchas, con la limpieza, con las tareas propias del servicio doméstico, y en general, con todas aquellas tareas complementarias y auxiliares que, sin corresponder específicamente a un oficio determinado, demanda el normal funcionamiento de los servicios y centros, desde las propias de organización del trabajo, realizadas con responsabilidad e iniciativa, hasta las más sencillas y básicas que no requieren habilidad o destreza específica alguna. Se incluye en este área la actividad de prevención de riesgos y de la salud en el trabajo.

4. **Artística y de Difusión Cultural:** Comprende este área el conjunto de actividades o tareas relacionadas con la acción cultural y artística, abarcando la organización y realización de exposiciones, conciertos y certámenes; actividades de conservación y restauración de obras de arte y otras de contenido análogo y, en general, todas aquellas que vayan encaminadas a la difusión con fines educativos y de puesta a disposición de los ciudadanos, instituciones y visitantes en general, de los bienes administrados por el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional; incluyendo todas las funciones a realizar, desde las que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos y exijan máxima responsabilidad, hasta aquellas otras de carácter auxiliar para las que sólo se requiere cualificación profesional elemental.

Artículo 17. *Grupos profesionales.*

Se establecen los siguientes grupos profesionales, en los que se encuadran los diferentes puestos de trabajo:

a) **Grupo profesional 0:** Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que organizan y coordinan una o varias áreas de actividad de la organización. Supervisan el trabajo que se realiza en su área de competencia, siendo responsables últimos de su resultado.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

b) **Grupo profesional 1:** Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

c) **Grupo profesional 2:** Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su grupo académico, integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

d) **Grupo profesional 3:** Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas o funciones especializadas que requieren amplia experiencia y un alto grado de responsabilidad. En general, bajo instrucciones y supervisión de otra persona, establece o desarrolla programas, aplicaciones técnicas y se responsabiliza de ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalentes, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

e) **Grupo profesional 4:** Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones que requieren conocimientos específicos especializados y amplia experiencia, realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen iniciativa y comportan responsabilidad. Estos trabajadores integran, coordinan y supervisan la ejecución de funciones especializadas y se responsabilizan de organizar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o

equivalentes, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

f) **Grupo profesional 5:** Se incluyen en este grupo a los profesionales que realizan trabajos de ejecución autónoma que requieren conocimientos específicos especializados comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Pueden ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores, cuyo trabajo supervisan.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalentes, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

g) **Grupo profesional 6:** Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo operaciones básicas de su especialidad, de apoyo a su Jefe superior. Sigue un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

h) **Grupo profesional 7:** Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que precisan un alto grado de supervisión, ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Grupo equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la ESO.

i) **Grupo profesional 8:** Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, requieren normalmente esfuerzo físico y atención y no necesitan formación específica.

Formación: Grupo equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la ESO.

Artículo 18. *Adaptación al nuevo sistema de clasificación.*

La integración de las anteriores categorías laborales en los grupos profesionales previstos en el artículo 17 se realizará según el anexo I de este Convenio, siendo competencia de la Comisión Paritaria del mismo informar la adaptación o integración en los grupos profesionales de los puestos que sufran modificación por cambios de las disposiciones legales aplicables en cada momento.

En los puestos de trabajo donde se requiera una especialidad, se exigirá para su cobertura la acreditación de la misma, con independencia de que se trate de puestos de idéntico grupo profesional. Las especialidades recogidas serán las que figuran en el anexo II, actuando la Comisión Paritaria en la adaptación de las especialidades que sean requeridas.

CAPÍTULO V

Sistema de provisión y promoción

Artículo 19. *Provisión de puestos de trabajo.*

Por el órgano competente serán convocados, previos los informes y autorizaciones preceptivas, los procesos selectivos para el acceso a las plazas vacantes adscritas al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.

Los sistemas de provisión de los puestos de trabajo del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición.

En los procesos selectivos se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como el de publicidad, de acuerdo con la legislación vigente.

Los procesos de cobertura de vacantes regulados en este capítulo se harán mediante convocatoria pública, en la que habrán de constar los siguientes datos:

1. Número y características de las plazas.
2. Sistema de provisión y, en su caso, temarios, desarrollo, baremación y valoración.
3. Requisitos exigidos a los candidatos.

Artículo 20. *Procedimiento de provisión de vacantes.*

Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos de la organización y cuyo sistema de provisión no sea la designación directa, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos:

1. Reingreso, según lo establecido en el artículo 21 del presente Convenio.
2. Traslado.
3. Promoción profesional.
4. Convocatoria libre.

Artículo 21. *Reingresos.*

El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante del mismo grupo y especialidad cuya cobertura resulte necesaria, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en turno de promoción. Si no existiera vacante en su grupo profesional y sí la hubiera en un grupo inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a éste o bien esperar a que se produzca aquel.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a éste, manteniendo el derecho a ocupar la vacante que se produzca en el grupo superior.

Artículo 22. *Traslado.*

1. Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión existentes serán ofrecidos en concurso de traslado al personal fijo que se encuentre en activo en otros centros de trabajo con una antigüedad mínima de un año, o en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo, siempre que la plaza corresponda al mismo o inferior grupo profesional, área funcional y, en su caso, especialidad y cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos. Dichos concursos podrán prever resultados por una sola vez.

En el supuesto de optar a un grupo profesional inferior, las retribuciones serán las del grupo al que se accede.

Estos traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza, debiéndose permanecer un año como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

2. No obstante lo anterior, cuando el personal fijo contratado en régimen de «a tiempo parcial» opte por la ampliación de su jornada, o el personal a tiempo completo opte por la de tiempo parcial, con los requisitos que prevé la normativa específica de este tipo de contratos, y exista vacante del mismo grupo profesional y especialidad en el centro de trabajo para la que se autorice la cobertura, se atenderá, con carácter preferente, a dicha opción previamente a la convocatoria de traslado.

Artículo 23. *Carrera y promoción profesional.*

1. El desarrollo de las carreras profesionales y de los consiguientes procesos de promoción se efectuará atendiendo preferente a la clasificación en los grupos profesionales y áreas funcionales definidos en el presente Convenio, respetando los derechos de los trabajadores, particularmente, los referidos a la formación y promoción profesional, sin perjuicio de los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos y los principios inspiradores del mismo que se recogen en este Convenio.

2. Con carácter general, el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional convocará en turno restringido de promoción interna los puestos de trabajo vacantes no cubiertos por concurso de traslado, utilizando el sistema de concurso-oposición. En este turno podrán participar los trabajadores fijos del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional que reúnan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, siempre que lleven, al menos, un año de servicio efectivo en el puesto de trabajo y destino desde el que accedan, estableciéndose la superación de pruebas específicas relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo.

3. Aquellos trabajadores fijos, con una antigüedad superior a ocho años, podrán optar a la promoción entre los grupos profesionales de oficios, dentro de la misma especialidad y durante el período de vigencia del actual Convenio Colectivo.

Artículo 24. *Puestos de designación directa.*

Los puestos de Jefe de Departamento, Jefe de Servicio, Conserje Mayor del Palacio Real de Madrid y de El Pardo y los Jefes de Secretaría del Presidente y del Gerente del CAPN serán de designación directa y de libre revocación, por ser puestos de especial responsabilidad. Se designarán entre el personal fijo del Organismo al que le sea de aplicación el presente Convenio.

La revocación de la designación del personal indicado en los mencionados puestos de trabajo será por libre decisión de la Administración, dejando de percibir los complementos derivados del desempeño del puesto de trabajo en el que cesa, pero consolidando a efectos económicos las demás remuneraciones correspondientes al mismo.

No obstante, su grupo profesional será el que ostentaba con anterioridad al nombramiento que se revoca, sin perjuicio de que desempeñe las funciones adecuadas a su titulación y conocimientos.

Si el grupo profesional al que se refiere el párrafo anterior es el que correspondía por el desempeño también de un puesto de designación directa, será necesario para volver a dicho grupo profesional, que haya desempeñado dicho puesto al menos durante cuatro años continuados o cinco con interrupción, consolidando, únicamente en tal caso, las retribuciones básicas y los complementos correspondientes al mismo, a cuyos efectos, se computará también el tiempo de servicios prestados en el puesto en el que fuera cesado.

En el supuesto de que el cese se produzca a petición del trabajador, éste volverá al grupo profesional del que procedía antes de su designación directa y a las remuneraciones estipuladas para el mismo.

Artículo 25. *Convocatoria libre.*

Las necesidades de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes y cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se ofertarán al turno libre, de acuerdo con la oferta de empleo público y con lo previsto en el presente Convenio Colectivo, en el marco de la planificación de recursos humanos que determine el Consejo de Ministros.

Se reservará, como mínimo, un 3 por 100 de las vacantes convocadas de cada grupo profesional para aspirantes que tengan la condición reconocida de discapacidad.

Artículo 26. *Órganos de selección.*

1. Cada órgano de selección estará compuesto por tres representantes de la Administración, uno de los cuales será Presidente y otro actuará de Secretario, y dos de los trabajadores, designados en este caso a propuesta de los sindicatos, en el seno de la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos.

2. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.

3. Todos los miembros del órgano de selección deberán poseer la titulación académica de nivel igual o superior a la requerida para el desempeño del puesto de trabajo convocado.

4. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor según las puntuaciones alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso, adjudicándose las plazas atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso, el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.

En caso de renuncia del candidato propuesto, el órgano de contratación podrá nombrar, si lo hubiere, al aspirante siguiente en la puntuación otorgada por el órgano de selección, siempre que tuviera la mínima requerida en la convocatoria.

Artículo 27. *Reconocimiento médico.*

De acuerdo con el derecho a la protección de la salud, del cual deben disfrutar todos los trabajadores conforme la vigente normativa en materia de prevención y salud laboral, no podrá formalizarse el ingreso del trabajador, cualquiera que sea el grupo profesional, sin el previo reconocimiento médico, con dictamen positivo, emitido por el Servicio Médico del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional que verifique las

condiciones de salud particulares del trabajador en relación con el trabajo a desempeñar.

Asimismo, cuando se produzca un cambio de actividad laboral y de conformidad con lo previsto en los artículos 22 y 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, será obligado dicho reconocimiento, a fin de valorar sus características personales, estado biológico o discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales y, en general, el estado de salud del trabajador, cuando pudiera constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con el Organismo.

Artículo 28. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de incapacidad temporal, y cuya duración será de seis meses para los grupos profesionales 1 y 2 y de dos meses para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será de quince días laborables.

2. Transcurrido este período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, siendo computado al trabajador este período a todos los efectos.

3. Durante este período, tanto la Administración como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla. Del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a los representantes de los trabajadores.

4. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación laboral, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 29. *Personal temporal.*

1. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

2. La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, a través del Grupo de Racionalización de Recursos Humanos, informará los procedimientos de selección más adecuados en las respectivas modalidades de contratación temporal, atendiendo a los siguientes criterios de carácter general:

2.1 Oferta genérica de empleo:

a) Corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo, a través de su responsable provincial, la preselección de los candidatos de acuerdo con los perfiles aprobados por el Grupo de Trabajo de Racionalización de Recursos Humanos, entre los que se incluirán los requisitos de titulación y/o conocimientos definidos en el capítulo IV. Deberán solicitarse, al menos, tres candidatos por plaza.

b) El Servicio Público al que se le haya solicitado la oferta genérica de empleo enviará al órgano de selección una preselección de candidatos realizada entre los demandantes de empleo registrados en la provincia, o en ámbito superior siempre que sea conveniente. Esta preselección deberá ajustarse a los requisitos de la solicitud e incorporar el número suficiente de candidatos por cada una de las plazas convocadas.

c) El órgano de selección, que será propuesto por la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos al órgano convocante, realizará la segunda fase de la selección, según los criterios definidos en dicha Comisión, elevando, una vez ultimado el proceso, al órgano convocante la propuesta de contratación.

d) Composición del órgano de selección: Se constituirá con dos miembros por parte del Organismo y uno por parte de la representación de los trabajadores, actuando en lo demás de conformidad con lo previsto en el artículo 26.

2.2 Convocatorias de procedimiento simplificado:

Cuando se trate de un número de plazas elevado o cuando las circunstancias lo aconsejen y previo informe del Grupo de Racionalización de Recursos Humanos, se procederá a convocar públicamente la cobertura de las respectivas vacantes, pudiendo simplificarse el procedimiento general de selección de personal laboral fijo en lo siguiente:

a) Publicidad de la convocatoria: Se realizará a través de los tablones de anuncios de todos los centros del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y, al menos, en la Subdelagación del Gobierno, enviando la convocatoria también al responsable provincial del Servicio Público de Empleo competente para su difusión.

b) Reducción de plazos: En ningún caso podrá reducirse el plazo de diez días para la presentación de reclamaciones en la lista de admitidos, si bien dicho plazo no interrumpirá el procedimiento, permitiendo que los aspirantes participen condicionadamente en el proceso selectivo hasta la resolución definitiva sobre la reclamación.

c) Composición del órgano de selección: Se constituirá con dos miembros por parte del Organismo y uno por parte de la representación de los trabajadores, actuando en lo demás de conformidad con lo previsto en el artículo 26.

En ningún caso el número de contratos que se formalicen podrá exceder el número de plazas convocadas.

2.3 Listas de candidatos seleccionados:

También se podrá recurrir a la contratación de candidatos que ya se hubieran presentado en convocatorias públicas anteriores de personal laboral de idéntico grupo y especialidad profesional que aquella que se pretende seleccionar. La contratación de personal por este procedimiento se realizará por orden de prelación establecido en función de la puntuación obtenida en el proceso de selección. La vigencia de estas relaciones será, como máximo, de tres años desde la aprobación por el órgano competente.

Las sustitución de trabajadores temporales que, seleccionados de acuerdo con los procedimientos anteriores, causen baja, podrá realizarse a partir de los siguientes candidatos resultantes del proceso selectivo utilizado.

CAPÍTULO VI

Personal al servicio de SS.MM. Familia Real y Comunidades Religiosas

Artículo 30. *Personal al servicio de SS.MM., Familia Real y Comunidades Religiosas.*

El personal que haya de prestar servicios en el área restringida de la zona de alta seguridad de las residencias de Sus Majestades los Reyes y de los miembros de su familia y en las dependencias de las Comunidades Religiosas será designado y cesado libremente por la Administración, con conocimiento de la representación de los trabajadores.

Las personas designadas en estos puestos podrán no pertenecer a la plantilla del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, en cuyo caso quedan vinculadas al mismo exclusivamente en función de la actividad consignada anteriormente, por lo que no podrán prestar servicios en otro puesto distinto al que fueron designados.

El personal de plantilla que se incorpore a los servicios citados, en caso de cese, se incorporará a su anterior puesto de trabajo, en el mismo centro.

CAPÍTULO VII

Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo (modificación de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica)

Artículo 31. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

1. El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, la Administración abrirá un período previo de consultas y de negociación, en su caso, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes de los mismos para lo cual se entregará una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta, así como de las medidas a aplicar y sus referencias temporales.

3. En caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, ésta se negociará en la correspondiente Comisión Paritaria en el plazo de quince días desde su presentación, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de modificación se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 32. *Movilidad funcional.*

El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos básicos de formación y adaptación.

Cuando la movilidad funcional implique desarrollo de funciones de distinta área funcional o especialidad profesional, cuando ésta esté prevista en la relación de puestos de trabajo, se requerirá:

1. Comunicación motivada a la Comisión Paritaria.
2. Criterios de procedencia para asignar a los trabajadores afectados.
3. Programa de formación y adaptación al puesto de trabajo, si fuera necesario.

La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de la encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, se procederá a la readaptación, en su caso, del puesto de trabajo y/o a que el mismo sea cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo correspondiente.

En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de este puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

Artículo 33. *Funciones de distinto grupo profesional.*

Por necesidades de servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, en el mismo centro de trabajo, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se pueden requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de atribución de funciones superiores, éstas se encomendarán preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo V de este Convenio.

En ningún caso, podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grupo profesional.

La Administración deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

Artículo 34. *Movilidad funcional por incapacidad laboral.*

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y siempre que exista vacante, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio del mantenimiento en cómputo anual de las retribuciones básicas, percibiendo, en su caso, un complemento personal.

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

Artículo 35. *Movilidad funcional por disminución de capacidad.*

La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo, a petición del trabajador o por decisión del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, previo informe de su servicio médico, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional. Cuando las circunstancias así lo requieran será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Gerencia del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, con conocimiento de la representación sindical.

Artículo 36. *Movilidad funcional para la protección a la maternidad.*

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, según lo previsto en el artículo 60 de este Convenio.

Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación, durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y en tal sentido existiese el informe previsto en el artículo 26.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Patrimonio Nacional deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 37. *Movilidad geográfica.*

1. Se entenderá que existe 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 misma.

Las Delegaciones del Patrimonio Nacional en los Reales Sitios.

Los Patronatos de la Santa Cruz del Valle de los Caídos, Santa Clara y Las Huelgas.

Las dependencias del Patrimonio Nacional en Sevilla y Lanzarote.

2. La movilidad del trabajador entre centros de trabajo podrá producirse por las siguientes causas:

a) De carácter voluntario:

Traslado a petición del trabajador, mediante participación en los concursos de traslados, de conformidad con lo previsto en el artículo 22. Permuta.

b) De carácter obligatorio:

Traslado forzoso, en los supuestos y en las condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

Por la supresión de puestos de trabajo individuales, con las condiciones y supuestos legalmente establecidos.

3. El traslado obligatorio de los trabajadores requerirá la existencia de razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos debidamente justificadas.

En el caso de movilidad geográfica de carácter individual, ésta se negociará en la correspondiente Comisión Paritaria en el plazo de quince días desde su presentación con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión. Con posterioridad a dicha negociación, la decisión de movilidad se notificará al trabajador afectado y a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Además, irá precedido, cuando se trate de traslados colectivos, del período de consultas con los representantes de los trabajadores que se establece en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. La decisión de traslado deberá ser notificada por la Administración al trabajador, así

como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

4. El trabajador que, como consecuencia del traslado obligatorio no disciplinario, tenga que cambiar su lugar de residencia a otro municipio, tendrá derecho a:

- a) El abono de los gastos de viajes de él y de su familia.
- b) El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.
- c) Una indemnización equivalente a media anualidad del total de los emolumentos correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo de un Oficial de Oficios, con diez años de antigüedad, cualquiera que sea el grupo y la antigüedad del trabajador trasladado.

5. Los trabajadores que hubiesen sido afectados por un traslado forzoso, siempre que no fuera consecuencia de una sanción disciplinaria, tendrán preferencia, transcurrido un año desde el traslado en los términos que se establezca en el respectivo baremo para ocupar las vacantes de necesaria provisión.

6. Los últimos en ser trasladados, dentro de cada grupo profesional, serán, atendiendo el siguiente orden:

- a) Representante sindical.
- b) Disminuidos físicos o psíquicos.
- c) Mayores de cincuenta años.
- d) Titulares de familia numerosa.
- e) Trabajadores con más de veinte años de servicio.
- f) Mayor antigüedad.

CAPÍTULO VIII

Jornada y horarios

Artículo 38. *Jornada.*

1. Se establece una jornada máxima de trabajo de cuarenta horas semanales y mil ochocientos veintiséis 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 en cada momento por la Gerencia con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. A todos los efectos, se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido por el órgano competente y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como los créditos de horas retribuidos para funciones sindicales.

Artículo 39. *Reducción de la jornada.*

1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 por 100 del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornadas previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador se reintegrará a la jornada normal, con las correspondientes retribuciones, en el plazo máximo de un mes desde el momento en que lo solicite.

Artículo 40. *Pausa durante la jornada de trabajo.*

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración mínima de la jornada sea de seis horas, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

Artículo 41. *Calendario laboral.*

1. La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto y de las funciones a desarrollar y se determinarán en el calendario laboral, de conformidad con el artículo 34 del texto refun-

dido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la resolución correspondiente de la Secretaría de Estado para la Administración Pública. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año.

2. El descanso semanal de los trabajadores del Patrimonio Nacional será de dos días continuados por semana, preferentemente sábado y domingo. En aquellos casos en que la correcta prestación del servicio impidiese la citada distribución, los turnos de descanso comprenderán, como mínimo, un domingo al mes.

Artículo 42. *Comunicación de las ausencias.*

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia del personal, en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso lo antes posible al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa que será notificada al órgano competente en materia de personal.

En todo caso, y sin perjuicio de la justificación documental oportuna, a partir del cuarto día de enfermedad será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos partes de confirmación con la periodicidad que reglamentariamente proceda.

Artículo 43. *Absentismo.*

Con el fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, se potenciarán los instrumentos de control y reducción del absentismo laboral, a través de la adopción, entre otras, de medidas de mejora de los sistemas de medición del absentismo laboral y seguimiento del mismo, realizando los estudios necesarios sobre las causas y adoptando, en su caso, las medidas que sean procedentes para su reducción, procediendo al descuento automático de las retribuciones correspondientes al tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que correspondan.

De las medidas que se tomen para reducir el absentismo, el Patrimonio Nacional informará puntualmente a la Comisión Paritaria.

Artículo 44. *Horas extraordinarias.*

1. 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 23/1982, los bienes del Consejo de Administración 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 tiene 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 de 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 Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.

Dado su carácter, el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional velará porque su realización afecte, dentro de las necesidades del servicio y lo permitan las circunstancias de la actividad a realizar, al mayor número de trabajadores de cada colectivo, estableciendo para ello la rotación de turnos que se requiera.

2. El valor de la hora extraordinaria será el que se fije en el anexo correspondiente de la tabla salarial. En caso de compensación en tiempo de descanso, la hora extraordinaria se computará, en días laborables, como una hora y cuarenta y cinco minutos, y como dos horas si se realizan en festivo. Tendrán la consideración de horas «en festivo» las que el trabajador realice en su día de descanso semanal.

3. En cuanto al límite en la realización de horas extraordinarias se estará a lo establecido en la legislación vigente.

4. Caso de compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá producirse en el plazo de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Se considerará horario nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, valorándose las horas en horario nocturno de la misma forma que las efectuadas en festivo. Estas horas serán incompatibles con el complemento de nocturnidad.

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

CAPÍTULO IX

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 45. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días laborales del trabajador por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la organización del trabajo y a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.

El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.

2. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de siete días naturales consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado y a los representantes de los trabajadores por escrito debidamente motivado.

En los servicios de atención al público y de clara estacionalidad tendrán especial prioridad el mantenimiento del servicio durante los períodos de temporada alta o fechas de especial compromiso manteniendo el mayor número de trabajadores posible, por lo que se promoverá el disfrute de las vacaciones en períodos menos conflictivos.

No obstante lo anterior, se garantizará a los trabajadores el disfrute de, al menos, la mitad de su período vacacional entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

3. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, enfermedad grave o ingreso hospitalario, previo informe debidamente justificado, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad o de alta del trabajador dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Artículo 46. *Licencias.*

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio, y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta antes del décimo día anterior al de la fecha solicitada como inicio de la licencia.

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuo de tres meses.

3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad.

Artículo 47. *Permisos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho que esté inscrita en el Registro correspondiente o debidamente acreditada.

b) Dos días laborables para el trabajador afectado, en casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo y en los de muerte, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o de la persona con quien conviviera maritalmente o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por matrimonio o por convivencia marital acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días, siempre que aquella

se encuentre al menos a 40 kilómetros de distancia. En el caso de fallecimiento de cónyuge, conviviente acreditado o hijos, el trabajador podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.

En los casos de enfermedad grave a que se refiere este apartado, se dispondrá, si persistiese o concurriera la gravedad, del tiempo indispensable con un máximo de quince días naturales, previo informe favorable del servicio médico del Organismo.

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) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente y sin que pueda superarse, cuando se trate de un deber de carácter personal, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

e) En el caso de la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) 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. En caso de parto múltiple, la reducción de la jornada será de una hora y media. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada o una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. En caso de parto múltiple, este mismo derecho se podrá aplicar ampliando los períodos de forma proporcional hasta llegar a la hora y media fijada. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

En el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de nueve meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

g) Hasta seis días 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 unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutarán en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

h) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que los permisos del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, el calendario laboral correspondiente establecerá fórmulas que permitan la compensación adecuada al régimen horario aplicable.

i) Dos días de compensación por cada uno que se trabaje si coinciden con el 24 o el 31 de diciembre.

j) El día de celebración del matrimonio de hijos y hermanos.

k) El día de celebración de exámenes finales, pruebas selectivas en la Administración y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocidos durante el día completo de celebración de las mismas.

CAPÍTULO X

Formación

Artículo 48. *Principios generales.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la propia Administración.

A través del Plan de Formación, el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa, introducción de nuevas tecnologías o modificación de los procedimientos de trabajo para que actua-

licen y reciclen sus conocimientos, todo ello con participación de los representantes de los trabajadores, a través de la Comisión Paritaria de Formación que se regirá por su propio reglamento.

Artículo 49. *Tiempos para la formación.*

El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado u organizaciones sindicales para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, comprendidos los inscritos en el Plan de Formación del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral de los trabajadores y así lo permitan las necesidades del servicio.

El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos, en cuyo caso, el tiempo para la formación se computará como de trabajo efectivo.

Artículo 50. *Permisos para la formación.*

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores se concederán permisos para los siguientes supuestos:

a) Permisos, percibiendo sólo salario base y antigüedad, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de la Administración General del Estado y cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente.

b) Permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses cada dos años para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.

c) Para asistencia a cursos que contribuyen a elevar el nivel de formación integral del trabajador y cuyo contenido se relaciona con los objetivos del Patrimonio Nacional. El trabajador podrá asistir a dichos cursos disfrutando del beneficio de 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 responsable de la unidad y del órgano de representación de los trabajadores.

CAPÍTULO XI

Incompatibilidades

Artículo 51. *Incompatibilidades.*

1. Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, y demás normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1.3 y 11.1 de la Ley 53/1984, no será posible el reconocimiento de compatibilidad con actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, cuyo contenido se relacione directamente con los asuntos sometidos a informe, decisión, ayuda financiera o control en este Organismo.

3. En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, pública o privada, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

CAPÍTULO XII

Suspensión, excedencia y extinción del contrato de trabajo

Artículo 52. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán

derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga u riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

d) Prestación de servicios de carácter temporal en Organismos Internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, Comunidades Autónomas o Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

f) Suspensión provisional de empleo y sueldo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

g) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o conven-

cionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

h) Invalidez permanente absoluta del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. *Excedencia voluntaria.*

a) Por interés particular:

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha de inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Administración, deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año 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.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del petionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este primer año, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reintegro al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de incapacidad o enfermedad grave debidamente acreditadas y por un período máximo de tres años.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reintegrarse al servicio activo en la misma localidad en la que prestaban servicios al pasar a ella.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades:

Quedará en esta situación el trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por un puesto de trabajo distinto del que desempeña en el ámbito de este Convenio Colectivo, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

d) Por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo Público o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reintegro al servicio activo, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 54. *Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción.*

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 55. *Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reintegro en el indicado plazo el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria o por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reintegro al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no les sea concedido en el plazo de seis meses.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias y antigüedad.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que soliciten el reintegro, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias y antigüedad.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reintegro con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reintegro no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 56. *Extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57. *Jubilación.*

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

En caso de solicitud del trabajador, para proceder a su jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, según el Real Decreto 1194/1985, la contratación del trabajador sustituto, para que el jubilado pueda acogerse a las mejoras de dicho Real Decreto, se hará de acuerdo con las Leyes Generales de Presupuestos y normativa concordante.

Cumplidos los sesenta años, el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 58. *Principios generales.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y la salud de los trabajadores, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

Constituirá un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes la protección de la salud de los trabajadores, así como desarrollar una política de seguridad mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con este planteamiento participativo, se establece un conjunto de obligaciones de los trabajadores, que comporta una actitud positiva de los mismos, en cuanto a observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente, utilización de los equipos de protección individual adecuados, cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sean necesarios, de su formación y de comunicación de aquellas anomalías que perciban y que afecten a la seguridad y salud laboral.

En materia de responsabilidad, el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional se regirá por el capítulo VII de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, en especial, por el artículo 42, en lo que se refiere a empresas contratistas y subcontratistas.

Artículo 59. *Vigilancia de la salud de los trabajadores.*

El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, por medio de reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario y periodicidad anual, dirigidos por el Servicio Médico (integrado en el Servicio de Prevención y Salud Laboral), y con conocimiento previo de los representantes de los trabajadores.

Artículo 60. *Protección a la maternidad.*

El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a condiciones de trabajo que puedan afectar a su salud o a la del feto en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 61. *Consulta y participación.*

1. El ejercicio de los derechos de consulta y participación del personal laboral en relación con la prevención de riesgos laborales se canalizará a través de la representación general constituida por el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, y la representación especializada constituida por los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud constituidos en la provincia de Madrid y la de Segovia.

2. Corresponden a la representación general las funciones especificadas en el artículo 34 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud, como órganos específicos de representación y/o participación en materia de prevención de riesgos laborales, las competencias y facultades establecidas, respectivamente, en los artículos 36 y 39 de la citada Ley.

Artículo 62. *Comités de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, correspondiéndole:

- a) Ser informado de todas las actuaciones que en materia de prevención sean abordadas por la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos.
- c) Dirigir al Comité Intercentros de Prevención y Salud todas las propuestas que excedan del ámbito concreto de un centro de trabajo para su estudio por éste.

Artículo 63. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a las consultas en materia de prevención de riesgos laborales de carácter general en el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, correspondiéndole:

- a) La aprobación del Mapa de Riesgos y del Plan de Prevención del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.
- b) Información de las medidas de prevención derivadas de los estudios generales y específicos.
- c) Seguimiento de las medidas de prevención adoptadas en cumplimiento del Plan de Prevención.

Artículo 64. *Composición y normas de funcionamiento.*

Los Comités anteriormente citados se constituirán y funcionarán de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el Real Decreto 1488, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración del Estado, y en los acuerdos adoptados por la Administración, en general, y por el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, en particular, y la representación de los trabajadores.

Artículo 65. *Delegados de prevención.*

1. Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación del personal, y entre los representantes del personal, miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal, Delegados sindicales o secciones sindicales del centro de trabajo.

2. En los centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

En los colectivos de personal laboral que carezcan de los efectivos suficientes para designar representantes de personal, la designación del Delegado de Prevención se realizará por y entre el propio personal laboral.

3. Los Delegados de Prevención que sean representantes del personal contarán en el ejercicio de sus funciones con las garantías inherentes a su condición representativa.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto para Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa y secciones sindicales.

Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención, en el supuesto de no ser representantes del personal o miembros de las secciones sindicales, tendrán en el desempeño de sus funciones las garantías establecidas legalmente para éstos en el artículo 68.a), b), c) y d) y artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se les garantizará el tiempo necesario para la realización de sus funciones como Delegados de Prevención.

4. Los órganos competentes proporcionarán a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, una vez consultados los representantes del personal.

La formación se deberá facilitar por el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, por sus propios medios o mediante concierto con organismos, entidades especializadas en la materia u organizaciones sindicales acreditadas.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

5. El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional elaborará, previa evaluación de riesgos, los Planes y Programas de Prevención de Riesgos Laborales, garantizando una eficaz protección de los empleados públicos a su servicio.

CAPÍTULO XIV

Ropa de trabajo y uniformidad

Artículo 66. *Ropa de trabajo y uniformidad.*

1. El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional proporcionará a los trabajadores, cuando fuere necesario, ropa de trabajo y uniformes para su uso en el trabajo, de acuerdo con la normativa de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional se obliga a:

a) Entregar al personal el uniforme o ropa de trabajo que, de acuerdo con los criterios relacionados con la prevención de la salud que se establezcan por los Comités Locales y por el Comité Intercentros, les corresponda en relación con el trabajo que realizan.

b) Instruir al personal sobre el correcto uso y conservación de la ropa de trabajo.

2. Los trabajadores del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional estarán obligados a:

a) Vestir el uniforme o ropa de trabajo que les corresponda en cada momento de acuerdo con las normas establecidas y hacer uso correcto de las ropas de trabajo.

b) Atender a una perfecta conservación de la ropa que se les asigne y a 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.

c) Devolver a los servicios correspondientes las prendas de trabajo que hayan utilizado cuando por cualquier motivo cesen, temporal o indefinidamente, en el trabajo o cuando deban recibir otras nuevas.

d) 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.

CAPÍTULO XV

Acción social

Artículo 67. *Acción social.*

1. Se constituirá una Comisión de Acción Social con representación paritaria de la Administración y de la parte sindical que deberá aprobar anualmente un Plan de Acción Social para todo el personal dependiente del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional.

A tal fin, se contará con el porcentaje de masa salarial global que corresponda en función de las retribuciones de los efectivos del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, de conformidad con lo previsto en los acuerdos adoptados por la Administración, en general, y por el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, en particular, y la representación de los trabajadores.

2. La Comisión de Acción Social tendrá las siguientes competencias:

- Aprobar el Plan de Acción Social anual.
- Aportar criterios para el desarrollo de las distintas acciones.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan.

CAPÍTULO XVI

Estructura salarial

Artículo 68. *Principios generales.*

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 69. *Estructura salarial y clasificación.*

La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV del Convenio, según el encuadramiento contemplado en el anexo I.

Artículo 70. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Otras retribuciones de carácter personal:

- Antigüedad.
- Complemento personal de antigüedad.

- Complementos salariales.

- Complementos de puesto de trabajo:

- Complemento específico del puesto.
- Complemento de idioma.
- Complemento de atención al público.
- Complemento de coordinador de área.
- Complemento por jornada distinta a la habitual.

- Complementos por cantidad o calidad de trabajo:

- Complemento de mayor dedicación.
- Horas extraordinarias.

- Complemento de residencia.

- Percepciones no salariales: Indemnizaciones y suplidos:

- Quebranto de moneda.
- Gastos de locomoción y dietas de viaje.

Artículo 71. *Salario base.*

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y cuya cuantía se percibirá en doce mensualidades y aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales en el anexo I.

Artículo 72. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base más la antigüedad y complemento personal de antigüedad consolidada, que se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

A efectos del cómputo de pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de junio y el 30 de noviembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate, computándose la fracción de un mes como mes completo. Cuando en dicho período las fracciones de los meses de ingreso y de cese no sumen más de treinta días, se computará como un mes.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 73. *Antigüedad.*

1. Las cantidades totales percibidas hasta el 31 de diciembre de 2000 por cada trabajador en complemento de antigüedad pasarán a constituir un complemento personal de antigüedad consolidada, que se percibirá en catorce pagas, con efectos de 1 de enero de 2001.

2. Además, a partir de 1 de enero de 2001, se devengará un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija anual, por grupo profesional, en las cuantías fijadas en el anexo I.

3. El devengo de la nueva 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 a media anualidad si es en fecha posterior.

4. La nueva antigüedad se perfeccionará en los grupos en los que se desempeñe la actividad profesional y en los valores que se reconozcan para dichos grupos en los sucesivos convenios.

5. A efectos de antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados como funcionario de carrera, funcionario interino, contratado laboral fijo, contratado interino, contratado eventual o contratado administrativo al amparo de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado cuyo texto articulado se aprobó por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, en el ámbito del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional. El reconocimiento de dichos servicios previos tendrá también efectos a partir de 1 de enero de 2001.

Cuando en aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior proceda un nuevo cómputo de antigüedad de un trabajador, la correspondiente a los períodos completados antes de 1 de enero de 2001 se abonarán con los valores económicos del Convenio anterior. El importe de la antigüedad así calculada formará parte del complemento personal de antigüedad y se abonará desde 1 de enero de 2001.

Artículo 74. Complementos de puestos de trabajo.

Son aquellos que deben percibir los trabajadores cuando las características de su puesto de trabajo comporten conceptualización distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según la clasificación de este Convenio.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, o de la permanencia de las circunstancias indicadas, por lo que no tendrán carácter consolidable. Tendrán tal consideración los siguientes:

a) Complemento específico de puesto: Es aquel que perciben los trabajadores en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones distintas de las previstas en la definición de los grupos profesionales contenida en los artículos 15 a 17 del presente Convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base, o cuando aquellos factores o condiciones se presentan con mayor intensidad especialmente referidos a responsabilidad, cualificación, mando o jefatura de equipos.

Las cuantías del complemento específico de puesto serán las referidas en el anexo II. No podrá asignarse más de un complemento de los incluidos en este punto.

b) El complemento de atención al público: Lo percibirán todos aquellos trabajadores a los que les sea reconocido por su contacto directo y frecuente con el público, excluyendo los puestos del grupo 5 y superiores de todas las áreas funcionales y los puestos de guías y taquilleros, a los que se les ha considerado dicha función en su clasificación profesional.

c) El complemento por idioma: Lo percibirán todos los trabajadores a los que se les acredite, mediante la superación de las pruebas pertinentes, en el cumplimiento de sus funciones, la utilización de algún idioma cuando no le haya sido requerido inicialmente como requisito para el desempeño de su puesto de trabajo.

En complemento de idioma se percibirá, según tabla anexa, en alguna de las siguientes modalidades que serán incompatibles entre sí:

- A: Puesto de Guía Intérprete (segundo idioma).
- B: Puesto de Guía Intérprete (tres o más idiomas).
- C: Puestos restantes (un idioma).
- D: Puestos restantes (dos o más idiomas).

d) El complemento de Coordinador de Área: Lo percibirán los trabajadores a los que se les acrediten temporalmente funciones de coordinación de otros trabajadores que no hayan sido consideradas en su clasificación profesional o complemento de puesto. Se percibirá según tabla anexa.

e) Complemento por jornada distinta de la habitual:

e).1 Complemento o plus de trabajo nocturno o nocturnidad: Retribuye el trabajo realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos. Sus valores serán los de la tabla anexa.

e).2 Complemento de jornada partida: Retribuye la realización del trabajo en régimen de jornada partida. Será incompatible con el complemento de mayor dedicación. Sus valores serán los de la tabla anexa.

Artículo 75. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.

Son todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo, del rendimiento, del desempeño de los puestos de trabajo y de la consecución de determinados obje-

tivos o resultados. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

1. Complemento de mayor dedicación: Retribuye la realización del trabajo en una jornada semanal de cuarenta horas laborales, independientemente de su distribución diaria. Será incompatible con el complemento de jornada partida. Sus valores serán los de la tabla anexa.

2. Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias, que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el artículo 44 del presente Convenio, se remunerarán con un valor único para cada grupo profesional y según los valores que figuran en las tablas anexas. No podrán reconocerse horas extraordinarias en los puestos de libre designación y en los de Conductores y Secretarías de Presidente y Gerente.

Artículo 76. Complementos de residencia.

1. Aquellos trabajadores que, en razón de su puesto de trabajo, tengan la obligación de residir en una vivienda de Patrimonio Nacional percibirán un complemento de residencia, de carácter mensual, según la cuantía determinada en las tablas anexas.

2. Los trabajadores destinados en Palma de Mallorca y Lanzarote percibirán, con efectos de 1 de marzo de 2000, el complemento que fijan las disposiciones generales para el personal laboral al servicio de la Administración Pública en las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla.

Artículo 77. Retribución en los supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el salario base, las pagas extraordinarias, la antigüedad y el complemento de puesto en proporción a la jornada que efectivamente realicen. El resto de los conceptos se calcularán conforme a las normas reguladoras de los mismos.

Artículo 78. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones previstas en el artículo 43 del Convenio, así como en los casos de reingreso o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con deducción o reducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en las normativas vigentes para los funcionarios públicos.

Artículo 79. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

1. Quebranto de moneda: Lo percibirán aquellos trabajadores que manejen directamente fondos.

2. Indemnizaciones y dietas por desplazamiento: Por desplazamientos justificados por la correspondiente orden de comisión de servicios, los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo percibirán las siguientes cuantías, en pesetas:

Trabajadores comprendidos en los grupos	Media dieta	Dieta completa (incluido hotel)	Manutención completa en alojamiento PN	Asimilación a grupos del RD 236/1988, de 4 de marzo
0, 1.º y 2.º	5.385	12.710	7.000	II
3.º, 4.º, 5.º y 6.º	3.877	9.155	5.400	III
7.º y 8.º	2.908	7.001	5.000	IV

Por lo que respecta a las causas y condiciones para los devengos, así como el régimen de justificación de las mismas, se estará a lo previsto en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, según los grupos de asimilación.

Si por razones del servicio se tuviese 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 el mismo, cuando el itinerario de ida y vuelta sea superior a 4 kilómetros, en las cuantías que se determinan con carácter general para los empleados públicos. El tiempo empleado en los referidos desplazamientos se computará, en todo caso, como de trabajo efectivo.

Artículo 80. *Retribuciones en especie.*

Las retribuciones en especie se someterán a lo establecido en la legislación vigente en la materia.

Artículo 81. *Anticipos reintegrables.*

En el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a cuatro mensualidades de salario base más complemento de antigüedad que, en su caso, pueda tener el trabajador solicitante.

2. Será requisito imprescindible para poder solicitar el anticipo salarial que la duración del contrato sea compatible con la cuantía del anticipo solicitado.

3. La devolución de las cantidades anticipadas se practicará por cantidades iguales en cada mensualidad, mediante deducciones en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo, con un máximo de veinticuatro mensualidades.

4. En el supuesto de que el trabajador a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad en la mujer trabajadora, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la baja.

5. Para la concesión de dichos anticipos será necesaria la solicitud del trabajador interesado, adjuntando documentación del gasto, compromiso de reintegro y certificación de haberes extendida por el habilitado que hace efectivos los mismos.

CAPÍTULO XVII

Régimen disciplinario

Artículo 82. *Graduación de las faltas.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves, las siguientes:

a).1 La leve incorrección con el público y, en general, con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

a).2 El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a).3 La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a).4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a).5 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo de entre tres y cinco días al mes, cuando exceda de quince minutos al día.

a).6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a).7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

a).8 No cursar en el plazo de cinco días la baja por incapacidad temporal o accidente. En caso necesario, se justificará la imposibilidad de hacerlo.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

b).1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b).2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo 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.

b).3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b).4 El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.

b).5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.

b).6 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez días al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.

b).7 El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b).8 La simulación de enfermedad o accidente.

b).9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b).10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b).11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b).12 El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b).13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

b).14 Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos, dos faltas leves.

b).15 El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

c).1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c).2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c).3 La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c).4 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c).5 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.

c).6 El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez días al mes o durante más de veinte al trimestre.

c).7 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

c).8 Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos, dos faltas graves.

c).9 El acoso sexual.

c).10 La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

c).11 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

c).12 El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo.

c).13 La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.

c).14 El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.

c).15 La embriaguez no habitual o consumo de drogas de abuso durante el tiempo y/o en el lugar de trabajo.

c).16 La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

c).17 El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 83. *Sanciones.*

1. 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.

b) Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

Artículo 84. *Tramitación y procedimiento sancionador.*

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical, en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.

En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los Delegados sindicales de la sección sindical correspondiente, en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.

5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento, haciéndolo saber por escrito al interesado.

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

7. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos, que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de la prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

9. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

10. Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso, se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Artículo 85. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados todos ellos 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 información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 86. *Cancelación.*

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Artículo 87. *Denuncias a instancia de parte.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XVIII

Régimen de representación del personal**Artículo 88. La representación colectiva de los trabajadores.**

1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en este Convenio Colectivo.

2. Los trabajadores al servicio del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, participarán en el mismo a través de los órganos de representación colectiva regulados en este capítulo.

3. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional que radiquen en una misma provincia, conforme establece la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

Artículo 89. Representación unitaria de los trabajadores.

1. Serán órganos de representación unitaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio los siguientes:

a) Los Delegados de Personal, que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores.

b) Los Comités de Empresa, que ostentarán la representación colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores.

2. La elección de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, tendrá carácter provincial.

3. La composición de estos órganos se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Comités de Empresa se regularán por un reglamento propio de funcionamiento acordado por la mayoría de sus miembros y tendrán un presidente y un secretario de actas que recogerá los acuerdos adoptados.

En cuanto al régimen de desplazamientos de los miembros de los citados Comités o Delegados de Personal, los medios de transporte serán facilitados, previa solicitud al Delegado del Patrimonio Nacional en el Real Sitio correspondiente, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la fecha de las reuniones, sin perjuicio de que, si por necesidades del servicio no hubiera vehículos disponibles, los representantes acudirán en medios propios, mediante el abono de la correspondiente indemnización, y teniendo en cuenta la racionalidad y economía en la utilización de los mismos que deberán ser comunicados previamente al Delegado del Patrimonio Nacional respectivo. Este régimen será de aplicación exclusivamente a las reuniones de los Comités de Empresa o del Intercentros, con un máximo de tres reuniones al mes.

Artículo 90. Comité Intercentros.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros de 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los Comités Provinciales y Delegados de Personal.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

2. Sus competencias y derechos serán todos los que correspondan a los Comités Provinciales y Delegados de Personal y que trasciendan el interés del ámbito provincial, en concreto:

a) La elección de los miembros de la Comisión Paritaria y de los grupos o comisiones de trabajo que se constituyan para estudiar con la representación de Patrimonio asuntos que afecten a todo el personal del organismo.

b) Todas las competencias asignadas a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en los asuntos que sean de carácter común a todos los centros, permitiendo la unidad de comunicación con la dirección del organismo. En este sentido, actuará de coordinador de la información de interés general y de su traslación a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El Comité Intercentros se regulará por un reglamento propio de funcionamiento acordado por la mayoría de sus miembros y tendrá un presidente y un secretario de actas que recogerá los acuerdos adoptados.

Artículo 91. Derechos y garantías del Comité Intercentros, de los Comités Provinciales y de los Delegados de Personal.

1. Además de los previstos en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, los Comités Provinciales y los Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos y garantías:

a) Los Comités Provinciales dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina.

b) El Comité Intercentros dispondrá del mismo local que el Comité Provincial de Madrid.

c) Asimismo, en todos los centros de trabajo, existirán uno o varios tablones de anuncios a disposición del Comité Provincial o, en su caso, Delegados de Personal, para facilitar el ejercicio de su función representativa.

d) Los miembros de los Comités Provinciales y los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas de los miembros de los distintos Comités y Delegados de Personal podrá acumularse en uno o varios de ellos. La acumulación se computará mensualmente, siendo comunicados a la Secretaría General el cedente, el cesionario y el número de horas.

2. Los miembros del Comité y Delegados de Personal, dentro del crédito de horas anteriormente establecido, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a un grupo determinado de trabajadores, debiéndolo comunicar previamente a los responsables de la unidad afectada, a la Secretaría General y, en su caso, al Delegado del Patrimonio Nacional en el Real Sitio correspondiente.

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

3. En el desarrollo de su función representativa, los miembros de los Comités y Delegados de Personal tendrán derecho a percibir las dietas y gastos de locomoción por la asistencia a reuniones convocadas por la Administración. Estas reuniones no se computarán a efectos de crédito horario. No obstante, con el fin de colaborar en las medidas de austeridad y ahorro de carácter general, se procurará que los desplazamientos con puntos de partida y regreso comunes se hagan conjuntamente.

Artículo 92. Reuniones y asambleas de los trabajadores.

1. 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 por 100 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.

2. Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación, por quien programe la asamblea, con antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo y contestándose, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la petición, por la Gerencia a quien hubiera solicitado la asamblea.

3. 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.

4. Si los trabajadores fueran convocados a la 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 setenta y dos horas para fijar la asamblea solicitada.

Artículo 93. Representación sindical.

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de

acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

2. Las secciones sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el presente Convenio, así como en el Convenio 135 y en la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo.

3. La representación de los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa a los que pertenezcan las diferentes secciones sindicales se realizará ante la Dirección del organismo por dos Delegados sindicales, elegidos de entre sus miembros, cuando dicho sindicato haya obtenido en las elecciones sindicales últimas un porcentaje superior al 10 por 100 de los votos emitidos. Cuando el porcentaje sea inferior, tendrá derecho a un solo Delegado sindical.

Las secciones sindicales cuyos sindicatos tengan presencia en los Comités de Empresa estarán representadas ante la Jefatura del centro de trabajo, como máximo, por tres trabajadores que presten sus servicios en el mismo, circunscribiendo su actuación a dicho ámbito.

Cada sección sindical, una vez constituida, designará sus cargos ejecutivos, comunicando a la Dirección los nombres de sus miembros.

4. Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente, respecto a sus derechos y garantías, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y con presencia en los Comités de Empresa tendrán para el ejercicio de sus funciones los siguientes derechos:

- a) Un crédito de sesenta y cinco horas mensuales.
- b) Las secciones sindicales dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina.
- c) 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.
- d) 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 a los responsables de la unidad afectada, a la Secretaría General y, en su caso, al Delegado del Patrimonio Nacional en los Reales Sitios. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen esta información, se expondrán las razones a los representantes y marcará una fecha adecuada en el plazo de cuarenta y ocho horas.
- e) Las secciones sindicales podrán informar a sus afiliados y recaudar aportaciones con fines sindicales mientras que no perjudique el normal desempeño del puesto 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 y sellos de las secciones sindicales o centrales sindicales.

f) Se podrán convocar asambleas en el centro de trabajo, que se celebrarán dentro o fuera de la jornada de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 92, relativo a reuniones y asambleas de los trabajadores.

Los miembros de las secciones sindicales dispondrán de quince días 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 hayan resarcido. Podrán solicitar tiempo ilimitado para celebrar reuniones en los locales del Patrimonio Nacional fuera de las horas de trabajo y sin remuneración.

Artículo 94. *Derechos y garantías de los Delegados sindicales.*

1. Los Delegados sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del organismo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

2. En ningún caso los créditos de horas de los Delegados sindicales podrán acumularse a las de miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal o viceversa.

3. Ningún Delegado sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que, como trabajador, tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

4. Los Delegados sindicales representan a los afiliados a su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Administración y tienen derecho a ser oídos por la Administración en el tratamiento

de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

5. Asimismo, tienen derecho a ser informados y oídos por la Administración, con carácter previo, acerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a los afiliados del sindicato.

Artículo 95. *Cuota sindical.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier sindicato, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la Administración descontará en la nómina mensual de éstos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia en favor del sindicato.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la Administración un escrito en el que conste expresamente la conformidad del trabajador sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma, así como la cuantía de la cuota.

CAPÍTULO XIX

Solución de conflictos colectivos

Artículo 96. *Solución de conflictos colectivos.*

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria del mismo como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en su ámbito.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sujeción del mismo a la Comisión Paritaria, que adoptará sus acuerdos por mayoría simple.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que se desarrollen en este Convenio.

2. En el caso de que la Comisión Paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

3. En todo caso, las partes se comprometen a negociar, en el más breve plazo posible un sistema de solución extrajudicial de los conflictos individuales y colectivos que surjan en el ámbito del Convenio.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

Se suprimen los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad reconocidos en el Convenio anterior.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

No obstante lo dispuesto en el artículo 38 del Convenio Colectivo, los trabajadores afectados por el presente Convenio continuarán realizando con carácter general la jornada que venían desarrollando hasta la entrada en vigor del mismo.

Disposición adicional cuarta.

Las Escuelas Taller promovidas por el Patrimonio Nacional, dentro de los programas subvencionados por el INEM, se regularán por su propio Reglamento al no ser de aplicación lo previsto en el presente Convenio. En el plazo de seis meses, las partes representadas en la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo elaborarán un reglamento consensuado que regule las Escuelas Taller.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

Los Guías intérpretes de primera que figuran como tal en el anterior Convenio Colectivo tendrán reconocido en su actual puesto de trabajo el complemento de idioma A.

A todos los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo, tengan reconocido algún idioma adicional de su anterior puesto de trabajo se les reconocerá el complemento de idioma en los términos previstos en el artículo 74.

Disposición transitoria segunda.

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.

Asimismo, los trabajadores que vinieran percibiendo el complemento personal a extinguir lo mantendrán con el mismo carácter en tanto se mantengan las causas que originaron su asignación.

Disposición transitoria tercera.

En tanto no se ultime el Reglamento previsto para las Escuelas Taller en la disposición adicional cuarta, les será de aplicación el régimen previsto en el Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional de 1992.

Disposición transitoria cuarta.

El presente Convenio será de aplicación a los puestos de trabajo de las categorías de Delegado en los Reales Sitios y Jefe del Gabinete del Presidente del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional hasta el 31 de diciembre de 2001. Durante dicho período los puestos mencionados quedan como asimilados al grupo profesional «0».

ANEXO I**Integración de antiguas categorías en el nuevo sistema de grupos profesionales***(Artículo 17)*

Antiguo sistema de categorías y niveles		Nuevo sistema de grupos profesionales			
Nivel	Categoría	Grupo profesional	Grupo de titulación	Denominación genérica	Puestos de trabajo
0	Jefe de Departamento.	0	A	Titulado superior.	Jefe de Departamento.
1	Jefe de Servicio.	1	A	Titulado superior.	Jefe de Servicio. Titulado superior.
1	Analista.				
2	Técnico Reales Colecciones. Titulado superior.				
2	Jefe de Sección.	2	B	Titulado grado medio.	Jefe de Sección. Titulado de grado medio.
3	ATS				
3	T. grado medio.				
4	Conserje mayor.	3	C	Técnico superior.	Conserje mayor. Encargado general. Guarda mayor. Jardinero mayor. Jefe de Negociado.
4	Encargado general.				
4	Guarda mayor.				
4	Jardinero mayor.				
3	Jefe de Negociado.				
4	Auxiliar de Laboratorio.	4	C	Técnico.	Ayuda de Cámara. Celador. Conserje. Doncella/o. Encargado.
4	Auxiliar de Restauración.				
5	Ayuda de Cámara.				
5	Celador.				
5	Conserje.				
4	Delineante proyectista.				
5	Doncella.				
5	Encargado.				
4	Paisajista.				
4	Programador.				
4	Técnico no titulado a extinguir.				
6	Conductor.	5	C	Oficial.	Conductor. Guía Intérprete Oficial administrativo. Oficial de Oficios.
6	Costurera.				
5	Guía Intérprete de primera.				
6	Guía Intérprete de segunda.				
7	Guía (con idioma).				
6	Maquinista.				
5	Oficial administrativo.				
6	Oficial de Oficios.				
5	Operador ordenador.				
7	Caballerizos.	6	D	Auxiliar.	Caballerizos. Guarda. Auxiliar administrativo. Guía (a extinguir). Taquillero.
7	Guarda.				
7	Auxiliar administrativo.				
7	Guía.				
7	Taquillero-Vendedor de efectos.				

Antiguo sistema de categorías y niveles		Nuevo sistema de grupos profesionales			
Nivel	Categoría	Grupo profesional	Grupo de titulación	Denominación genérica	Puestos de trabajo
8 7 7 7 7	Ayudante. Subalterno. Subalterno funicular. Taquillero/Subalterno. Telefonista.	7	E	Ayudante/Ordenanza.	Ayudante. Subalterno.
9 9 9 9	Demandadera. Limpiadora. Mozo. Peón.	8	E	Operario.	

ANEXO II

Especialidades

Área funcional	Ciclo de grado medio (grupo 6)	Ciclo de grado superior (grupos 3, 4 y 5)
De Administración.	Administración. Informática.	Administración. Informática.
Técnica, de Mantenimiento y Oficinas.	Actividades Agrarias.	Actividades Agrarias.

Área funcional	Ciclo de grado medio (grupo 6)	Ciclo de grado superior (grupos 3, 4 y 5)
Servicios Generales.	Edificación y Obra Civil. Electricidad y Electrónica. Madera y Mueble. Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados.	Edificación y Obra Civil. Electricidad y Electrónica. Madera y Mueble.

ANEXO III

Tablas salariales

Retribuciones básicas

Concepto Grupo	Salario base — Pesetas		Pagas extraordinarias — Pesetas	Antigüedad — Pesetas	
	Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual
0	271.012	3.252.144	542.024	3.375	47.250
1	245.387	2.944.644	490.774	3.107	43.500
2	220.783	2.649.396	441.566	2.773	38.820
3	196.793	2.361.516	393.586	2.505	35.070
4	173.893	2.086.716	347.786	2.172	30.405
5	156.616	1.879.392	313.232	1.971	27.600
6	145.235	1.742.820	290.470	1.838	25.725
7	133.683	1.604.196	267.366	1.671	23.400
8	128.026	1.536.312	256.052	1.637	22.920

Complementos salariales: Complementos de puesto de trabajo

Grupo		Cuantía mensual — Pesetas	Cuantía anual — Pesetas
	a).1 Complemento singular por puesto de trabajo de:		
1	Arquitecto o Ingeniero superior	84.828	1.017.936
2	Arquitecto o Ingeniero técnico	56.181	674.172
7	Ayudante	7.466	89.592
6	Caballerizo	2.500	30.000
5	Conductor	833	9.996

Grupo		Cuantía mensual — Pesetas	Cuantía anual — Pesetas
5	Conductor del Presidente y Gerente	11.965	143.580
4	Conserje de los SS. CC.	3.117	37.404
3	Conserje Mayor de los SS. CC.	12.594	151.128
5	Costurera/o	1.000	12.000
4	Encargado de Caballerizas	2.928	35.136
0	Jefe de Departamento	129.495	1.533.940
0	Jefe de Departamento de Arquitectura ..	236.360	2.836.320
3	Jefe de Negociado	8.811	105.732
2	Jefe de Sección	64.023	768.276
1	Jefe de Servicio	104.471	1.253.652
1	Médico	25.819	309.828

Grupo		Cuantía mensual — Pesetas	Cuantía anual — Pesetas
5	Oficial administrativo	9.033	108.396
5	Oficial de Oficios	1.000	12.000
5	Oficial de Oficios de Caballerizas	3.928	47.136
8	Operario	4.625	55.500
5	Secretario/a del Presidente y Gerente ...	35.653	427.836
4	Técnico	8.811	105.732
4	Técnico de Laboratorio	8.811	105.732
4	Técnico de Restauración	8.587	103.044
4	Técnico Delineante Proyectista	8.811	105.732
4	Técnico Paisajista	8.811	105.732
4	Técnico Programador	8.811	105.732

Grupo		Cuantía mensual — Pesetas	Cuantía anual — Pesetas
Indistinto	a).2 Atención al público	13.333	159.996
	a).3.1 Idioma: Guías Intérpretes:		
	«A» (segundo idioma)	15.393	184.716
Indistinto	«B» (tres o más idiomas)	22.917	275.004
	a).3.2 Idioma: Resto de personal:		
	«C» (un idioma)	7.350	88.200
	«D» (dos o más idiomas)	10.833	129.996
Indistinto	a).4 Coordinador de Área	20.801	249.612

Complementos salariales: Por desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual

Concepto — Grupo	b)1 De trabajo nocturno Pesetas		b)2 Jornada partida Pesetas		b)3 Mayor dedicación Pesetas	
	Cuantía/hora	Cuantía/jornada	Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual
0	—	—	20.642	247.704	51.019	612.228
1	251	2.010	20.642	247.704	47.240	566.880
2	226	1.806	20.642	247.704	45.791	549.492
3	200	1.601	20.642	247.704	43.587	523.044
4	179	1.431	20.642	247.704	42.642	511.704
5	156	1.294	20.642	247.704	41.792	501.504
6	149	1.193	20.642	247.704	40.754	489.048
7	136	1.091	20.642	247.704	39.538	474.456
8	132	1.057	20.642	247.704	32.241	386.892

Complementos salariales: Complementos por cantidad o calidad de trabajo

Concepto — Grupo	1. Horas extraordinarias	
	Cuantía/hora festiva nocturna o en día de libranza — Pesetas	Cuantía/resto horas extraordinarias — Pesetas
1	3.892	3.405
2	3.503	3.065
3	3.144	2.751
4	2.775	2.429
5	2.497	2.186
6	2.317	2.028
7	2.132	1.866
8	2.044	1.789

Percepciones no salariales

Concepto — Grupo	1. Complemento de quebranto de moneda	
	Cuantía mensual — Pesetas	Cuantía anual — Pesetas
Indistinto	9.167	110.000

Complementos a extinguir procedentes del anterior Convenio

Concepto	Complementos personales a extinguir	
	Cuantía mensual — Pesetas	Cuantía anual — Pesetas
Asimilado a Grupo 0 (incompatible con el de puesto de trabajo de Arquitectos e Ingenieros Técnicos y con el seguidamente definido como «a extinguir», para iguales puestos de trabajo. Se mantiene hasta su extinción por equiparación al de puesto de trabajo de Arquitecto e Ingeniero Técnico).	189.450	2.273.400
Arquitectos e Ingenieros Técnicos (incompatible con el de puesto de trabajo de Arquitectos e Ingenieros Técnicos, definido en el presente Convenio. Se mantiene hasta su extinción por equiparación al anterior).	63.704	764.448
Residencia (incompatible con el de Residencia definido en el presente Convenio. Se mantiene hasta su extinción por equiparación al anterior).	26.841	322.092

Complementos salariales: Complemento de residencia

Concepto — Grupo	1. Complemento de residencia	
	Cuantía mensual — Pesetas	Cuantía anual — Pesetas
Indistinto	17.586	211.032