

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**13502** *Resolución de 9 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el texto del Convenio Colectivo del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional para el periodo 2013-2018.*

Visto el texto del Convenio colectivo del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (código de convenio nº 90003962011984), para el periodo 2013-2018, que fue suscrito, con fecha 1 de octubre de 2013, de una parte por los designados por dicho organismo público, en representación del mismo, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora y con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, en la ejecución de dicho convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 9 de diciembre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO NACIONAL 2013-2018**

##### 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 de aplicación.*

1. El presente Convenio será de ámbito nacional, aplicándose al personal laboral que presta sus servicios en los distintos centros de trabajo del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (en adelante CAPN), cualquiera que sea la dependencia a la que se encuentre adscrito.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

b) Profesionales 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 4.1.d) del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

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, religiosas, etc.).

e) El personal que presta servicios en las Escuelas taller, talleres de empleo o similares que perciban sus retribuciones a través de las subvenciones libradas por el Servicio Público de Empleo Estatal o por los servicios públicos de empleo dependientes de las Administraciones de las Comunidades Autónomas.

f) El personal cuya relación se haya formalizado o formalice expresamente fuera de Convenio.

### Artículo 3. *Vigencia y denuncia del Convenio.*

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 establezcan, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

2. Sus efectos económicos serán de aplicación desde el 1 de enero de 2013, sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este Convenio.

3. El Convenio podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las Partes dentro de los dos meses inmediatamente anteriores al 31 de diciembre de 2018. Agotada su vigencia sin que se hubiera promovido denuncia por escrito, se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a su denuncia por escrito con una antelación mínima de un mes al vencimiento del correspondiente periodo de prórroga.

4. Una vez denunciado y vencido el Convenio colectivo, permanecerá vigente el contenido normativo del mismo hasta tanto sea sustituido por el articulado del nuevo Convenio.

5. Conforme a lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del citado Estatuto podrán negociar su revisión.

6. Dentro de los quince días naturales siguientes a contar desde la fecha de publicación del presente Convenio, se constituirá una Mesa Negociadora de retribuciones para la negociación, y en su caso, aplicación de los incrementos previstos de masa salarial autorizada. Esta Mesa deberá convocarse dentro de los quince días naturales siguientes a la recepción de la masa salarial del ejercicio correspondiente siempre que exista un incremento de la misma.

La Comisión estará compuesta por 7 miembros por cada una de las partes. Los componentes de la representación social serán los designados por el Comité Intercentros manteniendo la proporcionalidad del mismo.

#### Artículo 4. *Integridad del Convenio.*

1. De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio colectivo, constituido por su articulado, disposiciones, anexos y tablas salariales, deroga en su integridad al anteriormente vigente, salvo los aspectos que expresamente se mantengan, constituyendo las condiciones pactadas en el mismo un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que la autoridad jurisdiccional declarase la nulidad de alguna o algunas de la cláusulas del convenio en su redacción actual, ambas partes se comprometen a iniciar en el plazo máximo de quince días desde la notificación la nueva negociación de dichas cláusulas y aquellas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio. La negociación corresponderá a la Comisión Negociadora del Convenio, constituida conforme a lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 5. *Absorción y compensación.*

1. Las condiciones económicas y de trabajo recogidas en el presente Convenio se consideran más beneficiosas en su conjunto respecto de las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.

2. 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 distinto a los previstos en el mismo 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, tanto las estrictamente económicas consideradas en su conjunto y cómputo anual como las relativas a las condiciones de trabajo, y resulten más favorables a las del presente Convenio, serán de aplicación inmediata en los términos en que legalmente se disponga.

## CAPÍTULO II

### **Vigilancia e interpretación del Convenio**

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Como órgano de vigilancia e interpretación del presente Convenio colectivo, se establece una Comisión Paritaria compuesta por representantes del CAPN 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.

2. Esta Comisión se constituirá en el plazo de quince días naturales, a contar desde la fecha de publicación del presente Convenio. En dicho plazo ambas Partes deberán comunicarse los nombres de sus componentes.

Desde la fecha de constitución de esta Comisión, y en el plazo de quince días naturales, se reunirá para elaborar su Reglamento de funcionamiento.

3. 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. Los miembros de la parte social, que deberán tener la condición de personal laboral del ámbito del presente convenio, serán designados por los sindicatos firmantes atendiendo al porcentaje de representación obtenida por los mismos sindicatos firmantes en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral en el ámbito del Convenio, garantizándose, en todo caso, un representante de cada sindicato firmante. Las Partes podrán ser asistidas en las reuniones por asesores o técnicos.

4. 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; a estos efectos el sistema de votación de la parte social será el de cómputo proporcional, atendiendo al porcentaje de representación obtenida por los mismos sindicatos firmantes en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral en el ámbito del Convenio.

5. 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. En todo caso, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario como mínimo una vez cada cuatro meses y con carácter extraordinario a petición de la mayoría de cada una de las partes y en los casos que se determine reglamentariamente.

6. 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 CAPN y firmándose tantos ejemplares como partes representadas. Si procede, dichos acuerdos serán objeto de inscripción en el Registro Central de Convenios y se publicarán, si así se acuerda, en el «Boletín Oficial del Estado».

7. 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.

8. 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.

9. Se atribuye una bolsa de crédito de 40 horas mensuales por cada miembro que cada organización sindical tenga en la Comisión Paritaria. La bolsa de crédito podrá ser utilizada tanto por los miembros de la Comisión Paritaria, como por otros miembros de su organización sindical, que deberán tener la condición de personal laboral del ámbito del presente convenio.

#### Artículo 8. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Las funciones de la Comisión Paritaria son 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. 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.
5. Crear cuantas Comisiones de Trabajo de la Comisión Paritaria se consideren necesarias y determinar su composición y funciones y coordinar su actuación.
6. Conocer de las discrepancias que se susciten entre ambas partes en el ámbito de las competencias de las siguientes comisiones: Comisión de Racionalización de Recursos Humanos, Comisión de igualdad y cualquiera otra que se pudiera crear en el Reglamento de la Comisión Paritaria.
7. Cualquier otra función que le encomiende este Convenio.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

Artículo 9. *Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo y su aplicación práctica es facultad exclusiva del CAPN, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos en la legislación vigente a los trabajadores y sus representantes legales.

2. El objetivo de la organización del trabajo en el CAPN es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y calidad en la gestión y administración de los bienes y derechos que integran el Patrimonio Nacional y la prestación de los servicios vinculados a los fines del mismo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 23/1982, de 16 de junio, y las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 10. *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 CAPN 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.

Artículo 11. *Actos oficiales.*

De conformidad con el artículo 2 de la Ley 23/1982, los bienes del CAPN están afectados al uso y servicio del Rey y de los miembros de la Real Familia para el ejercicio de la alta representación que la Constitución y las leyes les atribuyen. Además, el artículo 3 de dicha Ley señala que el uso de estos bienes debe facilitarse con fines culturales, científicos y docentes, en la medida en que sea compatible con lo dispuesto en el artículo 2 de la citada Ley.

Por ello, los actos oficiales, de carácter institucional o cultural, que deban realizarse en las dependencias de Patrimonio Nacional, o que sean organizados por su Consejo de Administración, serán atendidos obligatoriamente por el personal del Organismo. La prestación de estos servicios fuera del horario de trabajo habitual, será retribuida mediante la asignación presupuestaria correspondiente a los actos de Estado. Su realización será comunicada al trabajador siempre que sea posible con una antelación de 48 horas.

Como referencia para el abono de la cantidad, se tendrá en cuenta el valor de la hora extraordinaria correspondiente y, como norma general, no podrá compensarse en tiempo de descanso salvo que el trabajador lo solicite y su disfrute tenga lugar en las fechas en que convenga a la organización del trabajo en cada centro.

Se velará para que en la prestación de estos servicios, en el marco de las necesidades del organismo y siempre que lo permitan las circunstancias de la actividad a realizar, participe el mayor número posible de empleados públicos de cada colectivo, estableciendo la oportuna rotación, a cuyo efecto se elaborará un listado en cada centro de trabajo del personal que desee participar en dichos actos y asuma el correspondiente compromiso de disponibilidad, informando de los mismos a la representación legal de los trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### Planes de Ordenación de Recursos Humanos

Artículo 12. *Planes de ordenación de recursos humanos.*

1. Los planes de ordenación de recursos humanos se aplicarán cuando se produzcan las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público consignadas en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores.

2. Patrimonio Nacional podrán elaborar Planes de Empleo para el personal laboral, que contendrán las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal de la Administración General del Estado.

El CAPN, previa negociación en la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos, podrá elaborar planes para la adecuación de los recursos humanos que prevean la articulación coordinada de diversas medidas para un ámbito determinado, y que serán tramitados para su aprobación por los órganos competentes.

Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa y acordes a las causas consignadas en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 13. *Contenido de los Planes de Empleo para el personal laboral del CAPN.*

Los Planes de Empleo para el personal laboral del CAPN podrán contener alguna o algunas de las siguientes previsiones y medidas, sin perjuicio de lo establecido con carácter general en los capítulos VI, VII y Disposición adicional segunda del presente Convenio:

- a) Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- b) Suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado, tanto las derivadas de oferta de empleo como de procesos de movilidad.
- c) Procedimientos de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo VII.
- d) Cursos de formación y capacitación.
- e) Concursos de traslados limitados al personal afectado.
- f) Medidas específicas de promoción interna.
- g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
- h) Otras medidas que procedan en relación con lo negociado con la representación sindical.

Artículo 14. *Reasignación de efectivos.*

1. La reasignación de efectivos de personal laboral del CAPN cuyo puesto de trabajo vaya a ser objeto de supresión por alguna de las causas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores se efectuará aplicando la normativa vigente en cada momento para los empleados públicos al servicio de la Administración General del Estado, mediante un Plan de Empleo para el personal laboral del CAPN.

La reasignación de efectivos mediante un Plan de Empleo para el personal laboral del CAPN se efectuará aplicando criterios objetivos relacionados con las aptitudes, formación, experiencia y antigüedad, que se concretarán en dicho plan.

La adscripción al puesto adjudicado por reasignación tendrá carácter definitivo.

2. Será posible la reasignación voluntaria de efectivos de personal laboral del CAPN al ámbito de otros convenios propios de la Administración General del Estado, previo acuerdo de reciprocidad, de acuerdo con los criterios que establezca la Dirección General de la Función Pública.

## CAPÍTULO V

**Clasificación profesional**Artículo 15. *Criterios generales.*

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio Colectivo se estructura, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en grupos y subgrupos profesionales, especialidades y subespecialidades profesionales, y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer la promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

La clasificación se realizará por las funciones básicas y más representativas del puesto de trabajo, sin perjuicio de que también deban ejecutarse otras de carácter complementario o de forma esporádica que se realicen en virtud del puesto de trabajo que se desempeñe y, en todo caso, cualquier otra propia de las especialidades incluidas en el mismo subgrupo profesional, con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral.

Los grupos profesionales agrupan homogéneamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

La clasificación de los subgrupos profesionales estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

La especialidad profesional se define por su pertenencia a un grupo y, en su caso, subgrupo profesional, y recoge de manera no exhaustiva las actividades propias del puesto de trabajo, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

La subespecialidad se asignará en los puestos de trabajo que, por razón de sus singulares características y requerimientos de formación especializada o destreza práctica, se considere necesario.

La pertenencia a un grupo o subgrupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios del mismo, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de la titulación específica y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la relación de especialidades definidas en el artículo 17 del presente Convenio Colectivo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el mismo.

Artículo 16. *Criterios para determinar la pertenencia a los grupos y subgrupos profesionales.*

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la

relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

#### Artículo 17. Grados de titulación.

El personal laboral afectado por el presente Convenio colectivo se integrará en uno de los cuatro grupos o subgrupos por los grados de titulación que se enumeran seguidamente. La pertenencia a cada grupo dará lugar a unas retribuciones básicas y a un complemento de puesto de trabajo que dependerá de la especialidad laboral a la que pertenezca el trabajador.

Se establecen los siguientes grupos o subgrupos en función de los siguientes títulos académicos o profesionales:

a) Grupo profesional 1: Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

b) Grupo profesional 2: Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

c) Grupo profesional 3: Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente. En el caso del subgrupo 3-D le corresponde las siguientes titulaciones: título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

d) Grupo profesional 4: Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente, o, alternativamente, de no contar con subespecialidad, el nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo/ Subgrupo	Nivel retributivo	Denominaciones
1-A	0	Jefe/Jefa de Departamento.
1-B	1	Jefe/Jefa de Servicio. Coordinador/Coordinadora de Programas Especiales. Titulado/Titulada Superior.
2	2	Jefe/Jefa de Sección. Titulado/Titulada Grado Medio.
3-A	3	Conserje Mayor. Encargado/Encargada General. Guarda/Guardesa Mayor. Jardinero/Jardinera Mayor. Jefe/Jefa de Negociado.

Grupo/ Subgrupo	Nivel retributivo	Denominaciones
3-B	4	Técnico/Técnica de Laboratorio. Técnico/Técnica de Restauración. Técnico/Técnica Paisajista. Técnico/Técnica Programador. Técnico/Técnica Delineante. Ayuda de Cámara. Conserje encargado/encargada de Museos. Celador encargado/Celadora encargada de Guardas y Guardesas. Encargado/Encargada.
3-C	5	Conductor/Conductora. Guía Intérprete. Oficial administrativo/Oficiala administrativa. Oficial/Oficiala de Oficios.
3-D	6	Caballerizo/Caballeriza. Guarda/Guardesa. Auxiliar administrativo/Auxiliar administrativa. Guía. Taquillero/Taquillera. Motorista.
4-A	7	Ayudante/Ayudanta de Gestión y Servicios Comunes. Ayudante/Ayudanta Especialista.
4-B	8	Ayudante/Ayudanta.

Artículo 18. *Especialidades profesionales.*

Las siguientes especialidades profesionales vienen definidas por la realización de las funciones que se indican y que son las básicas y más representativas.

Todos los trabajadores de Patrimonio Nacional deberán velar, en el ejercicio de sus funciones, por el cuidado de las dependencias y de los bienes del organismo.

Los trabajadores que realicen actos oficiales, en la organización de los mismos adecuarán sus funciones a las exigencias del acto, de conformidad con las instrucciones que reciban.

Jefe/Jefa de Departamento:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

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

Asimismo, coordina las normas o instrucciones internas de funcionamiento de su propia área de actividad y las somete, en su caso, a la aprobación de su superior jerárquico.

Grupo: 1. Subgrupo: 1-A.

Titulación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Jefe/Jefa de Servicio:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

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

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

Grupo: 1. Subgrupo: 1-B.

Titulación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Coordinador/Coordinadora de Programas Especiales:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Tiene a su cargo proponer anualmente los proyectos a gestionarse en cada uno de los ejercicios, así como las necesidades y objetivos a cubrir en cada uno de ellos. Planifica y gestiona, con alto grado de autonomía, los proyectos de las diferentes Políticas Activas de Empleo promovidos por este Organismo, realiza el seguimiento de los programas mencionados anteriormente, y propone aquellos cambios, tanto en medios como en gestión, necesarios para una mejor y mayor calidad en la ejecución de los mismos. Mantiene las relaciones ordinarias con el Servicio Público de Empleo Estatal y sus Direcciones Provinciales, con los Servicios Regionales de Empleo y con las Comunidades Autónomas que correspondan en el ámbito de las Políticas Activas de Empleo. Realiza el seguimiento, control y apoyo de los diferentes programas especiales, gestiona los trámites de subvenciones y su justificación, la contratación de personal, los planes formativos y el apoyo a los alumnos trabajadores exigido en la normativa vigente. En general tiene a su cargo la unificación de criterios, la documentación administrativa y la coordinación de las Políticas Activas de Empleo en este Organismo, u otros programas que le sean encomendados, atendiendo las relaciones institucionales en este ámbito.

Grupo: 1. Subgrupo: 1-B.

Titulación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Titulado/Titulada Superior:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

En función de su titulación desarrolla las tareas profesionales propias de su especialidad con plena responsabilidad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad, pudiendo implicar mando sobre equipos de personas o coordinación de las tareas a realizar por otros trabajadores encuadrados en su área de actividad.

Grupo: 1. Subgrupo: 1-B.

Titulación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Jefe/Jefa de Sección:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Conocerá la normativa propia de su sección y la aplicará.

Sus funciones básicas son ejecutar, distribuir y supervisar los trabajos propios de su sección, ordenar y proporcionar los medios al personal bajo su dependencia. Elevará al Jefe de Servicio las propuestas encaminadas a la mejora del mismo y redactará memorias, informes, etc., relacionados con la tramitación de expedientes.

Grupo: 2.

Titulación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Titulado/Titulada de Grado Medio:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

En función de su titulación, desarrolla las tareas con la especialización precisa, realiza con plena responsabilidad las funciones para las que esta facultado, con objetivos definidos pudiendo implicar mando sobre equipos de personas o coordinación de las tareas a realizar por otros trabajadores encuadrados en su área de actividad.

Grupo: 2.

Titulación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Grado, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

## Conserje Mayor:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Ordena, coordina, supervisa, organiza y asigna las tareas al personal bajo su dependencia.

Igualmente, cuando esté así establecido, asume la supervisión y coordinación de la prestación general de los servicios de limpieza e informa sobre la misma a la Unidad de la que depende.

De acuerdo con las instrucciones de Gerencia y con los protocolos de actuación operativa que regulan el acceso a los claveros de Patrimonio Nacional, autorizará al personal de su dependencia el acceso a las llaves de las distintas zonas de su ámbito de competencia.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-A.

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

## Encargado/Encargada general:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Ordena, coordina, supervisa, organiza y asigna las tareas al personal bajo su dependencia.

Dispone de conocimientos suficientes, teóricos y prácticos, sobre instalaciones, talleres, obras o explotaciones, así como servicios generales, almacenes, etc. de cualquier tipo, con autonomía y responsabilidad y bajo la dependencia directa de su superior, de quien recibe instrucciones genéricas.

Realiza las actividades que le sean encomendadas y efectúa tareas de supervisión de los servicios externos dentro del ámbito de sus competencias.

Promueve la correcta utilización de la maquinaria, materiales y utensilios por el personal a su cargo, su conservación y mantenimiento, así como su reposición.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-A.

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

## Guarda/Guardesa Mayor:

Bajo la dependencia y de acuerdo con las órdenes de su superior jerárquico, está al mando de toda la guardería de su Centro de Trabajo.

Ordena, coordina, supervisa, organiza y asigna las tareas al personal bajo su dependencia.

Aplicará sus conocimientos sobre los espacios naturales a su cargo y, en especial, sobre la poda y corta, rastreos, fauna y flora que los puebla, caza y colocación de ojeos para cacerías y monterías, elaborando toda clase de partes e informes sobre las incidencias del trabajo y del personal.

Realiza tareas de supervisión de los servicios externos dentro del ámbito de sus competencias.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-A.

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

## Jardinero/Jardinera Mayor:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Ordena, coordina, supervisa, organiza y asigna las tareas al personal bajo su dependencia.

Conoce todas las actividades que constituyen la jardinería y está al frente del personal que le sea asignado, o en tareas de supervisión de los servicios externos dentro del ámbito de sus competencias. Tendrá la responsabilidad de orientarles, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo encomendado. Asimismo, ordenará todos los trabajos que se realicen dentro de su puesto de trabajo: parques, viveros, rosaleda, jardines, arbolado viario, etc., y elaborará toda clase de partes e informes sobre las incidencias del trabajo, del personal y del estado de las zonas verdes y arbolado así como el equipamiento de las mismas. Llevará el control sobre herramientas y útiles, suministro y rendimiento personal. Identificará los géneros y especies de las plantas. Reconocerá las plagas y enfermedades de dichas plantas. Conocerá el funcionamiento de la maquinaria de jardinería.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-A.

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

Jefe/Jefa de Negociado:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Elabora escritos e informes y se ocupa de la tramitación administrativa referente a la gestión de personal, económico-financiera, etc., de acuerdo con las normas internas y la legislación vigente.

Asimismo, organiza y supervisa en su caso, el trabajo de oficiales y auxiliares administrativos.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-A.

Titulación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Técnico/Técnica de Laboratorio:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Desempeña a su nivel labores de apoyo, colabora con el equipo técnico en actividades de preparación de muestras para técnicas analíticas e instrumentales tales como triturados, mezclado, lavados, etc.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-B.

Titulación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Técnico/Técnica de Restauración:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Realiza a su nivel, con plena responsabilidad, las funciones de restauración de obras de arte para las que están facultados.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-B.

Titulación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Técnico/Técnica Delineante Proyectista:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Elabora planos detallados, trazados, esquemas, etc., utilizando para ello las herramientas informáticas especializadas que se pongan a su disposición, tomando datos y aportando, a su nivel y bajo la supervisión correspondiente, soluciones a los problemas de representación y dimensionado.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-B.

Titulación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Técnico/Técnica Paisajista:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Está encargado a su nivel de las operaciones de restauración, mantenimiento, defensa y ordenación de parques, montes y jardines, basándose en las características naturales y en los valores históricos y culturales del lugar. Para ello, utiliza técnicas apropiadas y materiales naturales y/o artificiales, guiándose de principios estéticos, funcionales, científicos y de planificación.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-B.

Titulación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Técnico/Técnica Programador:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Evalúa las especificaciones recibidas, con objeto de elegir las técnicas de programación más adecuadas que permitan la optimización de los recursos informáticos, dentro del contexto del proyecto.

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

Grupo: 3. Subgrupo: 3-B.

Titulación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Celador encargado/Celadora encargada de Guardas y Guardesas:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que tiene a su cargo un sector que incluye varias zonas, vigilando el cumplimiento de las instrucciones recibidas en relación con el servicio de los Guardas sujetos a su jurisdicción.

Los conocimientos sobre el Monte o extensión de terreno a su cargo serán similares a los que debe poseer el Guarda Mayor.

En el caso de que prestara servicios en el interior de edificios, se encargará, de acuerdo con las instrucciones y los protocolos de actuación operativa establecidos por la Vocalía asesora de Seguridad, de la comprobación del correcto funcionamiento de los equipos de seguridad, así como de los de extinción de incendios y de señalización de evacuación. Asimismo, será el responsable de la gestión del clavero central.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-B.

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

Conserje encargado/encargada de Museos:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que efectúa la distribución de los servicios al personal de los Palacios y Museos que atiende a la visita pública, velando por el correcto cumplimiento de los servicios que tienen asignados.

Si en la dependencia a la que figura adscrito no existiera plaza de Conserje Mayor realizaría las tareas propias del mismo.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-B.

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

**Ayuda de Cámara:**

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

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

Grupo: 3. Subgrupo: 3-B.

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

**Encargado/Encargada:**

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Dispone de conocimientos acreditados sobre un determinado oficio o actividad, con autonomía y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior.

Organiza el trabajo del personal a su cargo, supervisando su correcta ejecución, y vela por el cumplimiento por parte de los trabajadores de las normas de seguridad.

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

Grupo: 3. Subgrupo: 3-B.

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

**Oficial administrativo/Oficiala administrativa:**

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Realiza bajo la supervisión de su superior jerárquico las actividades propias de la gestión administrativa. Tramita los expedientes que le sean encomendados con iniciativa y responsabilidad aplicando las normas. Asimismo prepara informes y maneja aplicaciones informáticas relativamente complejas.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-C.

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

**Conductor/Conductora:**

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

Grupo: 3. Subgrupo: 3-C.

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

**Guía Intérprete:**

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que, en posesión de la titulación correspondiente y dominio, al menos, de un idioma extranjero o de signos, tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones fundamentales:

A) Guiar, informar y controlar al grupo de visitantes a su cargo de los Palacios y Museos en los que presten servicio, tanto en los idiomas que tengan acreditados como en español.

B) Realizar las traducciones de folletos, cartas, etc., que se les encomienden, en el idioma que tengan acreditado, dentro de su jornada de trabajo, con responsabilidad restringida y dotándole de los medios adecuados.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-C.

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

Oficial/Oficiala de Oficios:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Pertenece a esta especialidad profesional el trabajador que, con dominio completo teórico y práctico de un oficio de los existentes en Patrimonio Nacional, realizará sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver todos los requisitos de su subespecialidad, bajo la supervisión de un trabajador de categoría superior.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-C.

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

Auxiliar administrativo/Auxiliar administrativa:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que realiza operaciones de apoyo a la gestión administrativa, sigue métodos de trabajo precisos y concretos con alto grado de supervisión, maneja aplicaciones informáticas a nivel de usuario.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-D.

Titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Caballerizo/Caballeriza:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que bajo la dependencia de su superior realiza las tareas que le son encomendadas: limpieza de boxes, caballos, instalaciones generales, guarniciones y carruajes; atalajar y desatalajar, montar y enganchar, dar de comer a los caballos, descarga de abastecimientos (paja, pienso, avena y viruta). Así mismo ayuda al herraje a la doma y asiste al veterinario.

En los actos oficiales ocupa el puesto de palafrenero o lacayo de puertas.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-D.

Titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

**Guarda/Guardesa:**

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que bajo la dependencia de su superior jerárquico, vigila los Montes, Jardines o extensiones de terreno que tengan encomendadas, así como podas, cortas, caza, etc.

Igualmente, podrá vigilar y custodiar las dependencias o posesiones del Patrimonio Nacional, que se le encomienden y asimismo, se ocupará de la vigilancia y custodia de los controles establecidos por el Patrimonio Nacional, para limitar el acceso de personas y vehículos a determinadas posesiones.

También se ocupará de la prevención de robos, incendios y aquéllas otras funciones que, por su relación con servicios de guardería y con arreglo a su especialidad profesional pudiera corresponderles.

Los guardas que ejerzan funciones de vigilancia y protección de la propiedad rural se atenderán al régimen establecido en la Ley 23/1992, de 30 de julio.

Los guardas que realizan su trabajo específicamente dentro de los edificios recibirán las órdenes y auxiliarán al Celador, si hubiere, y se ocuparán de la vigilancia y custodia de los controles establecidos por el Patrimonio Nacional, vigilando y custodiando las dependencias que tengan encomendadas.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-D.

Titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

**Guía:**

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que, en posesión de la titulación correspondiente tiene encomendadas, entre otras, las siguientes funciones fundamentales: guiar, informar y controlar al grupo de visitantes a su cargo de los Palacios y Museos en los que presten servicio.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-D.

Titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

**Motorista:**

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que en posesión del carné de conducir de la clase A-1, A, y autorizado para conducir el vehículo o vehículos para los que le habilita su carné, tiene a cargo funciones de portes, transportes y servicios de su especialidad profesional.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-D.

Titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

**Taquillero/Taquillera:**

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que realiza la función de información y venta de entradas al público que visita los Palacios y Museos del Centro de Trabajo donde presta sus servicios, que son objeto de explotación directa por parte del Patrimonio Nacional.

Formulará diariamente la correspondiente hoja de caja y manejará los medios técnicos necesarios para realizar las funciones de su especialidad profesional.

Cuidará en todo momento de poner en conocimiento del Conserje, si lo hubiera, o de su Jefe Superior, con la oportuna antelación, la falta de billete para su oportuna reposición.

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

Grupo: 3. Subgrupo: 3-D.

Titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente.

Ayudante/Ayudanta de Gestión y Servicios Comunes:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador cuya función es distribuir, reproducir y transmitir información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

Grupo: 4. Subgrupo: 4-A.

Titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente o, alternativamente, de no contar con subespecialidad, el nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Ayudante/Ayudanta Especialista:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que, con conocimientos generales del oficio, auxilia a sus superiores en la ejecución de las funciones propias según su subespecialidad y podrá manejar la maquinaria correspondiente a la misma bajo la supervisión de su superior jerárquico.

Grupo: 4. Subgrupo: 4-A.

Titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente o, alternativamente, de no contar con subespecialidad, el nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Ayudante/Ayudanta:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Aquel trabajador que lleva a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de herramientas ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren normalmente esfuerzo físico y atención y no necesitan formación específica.

Grupo: 4. Subgrupo: 4-B.

Titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes reconocidos por la normativa vigente o, alternativamente, de no contar con subespecialidad, el nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

## Artículo 19. *Subespecialidad.*

1. En los puestos de trabajo de los grupos profesionales 3 y 4 que, por razón de sus singulares características y requerimientos de formación especializada o destreza práctica, se considere necesario se asignará una subespecialidad, sin perjuicio de la exigencia de posesión de titulación cuando ésta sea habilitante para el ejercicio de la profesión. En todo caso, desde la entrada en vigor de este convenio se asigna una subespecialidad profesional a los puestos de encargado, oficial de oficios, caballerizos y ayudante especialista, conforme a lo señalado en el Anexo Subespecialidades, pudiendo añadirse con posterioridad otras subespecialidades a las citadas especialidades u otras previo acuerdo de la Comisión Negociadora conforme a lo previsto en el artículo 3.5 de este Convenio. En dicha asignación se indicará las titulaciones de los ciclos formativos de la Formación Profesional que permitirán acceder a la correspondiente subespecialidad. A estos efectos, entre las titulaciones se considerarán válidas aquellos títulos que, conforme a la legislación vigente, hayan sido homologados a los correspondientes títulos de formación profesional y en virtud de tal homologación habiliten para el ejercicio de las competencias profesionales del correspondiente ciclo de formación profesional.

2. Para el desempeño de tareas del puesto de trabajo a las que se debe asignar subespecialidad, los trabajadores cuyos puestos se cubran por los procedimientos previstos en el capítulo VI deberán estar en posesión de dicha subespecialidad.

Los trabajadores adquirirán la subespecialidad por alguno de los siguientes procedimientos:

- a) Por estar desempeñando con carácter definitivo, en el momento de publicación de este convenio, un puesto de trabajo al que se le asigne subespecialidad profesional.
- b) Mediante la promoción a una superior especialidad profesional y subespecialidad por los procedimientos previstos en este Convenio.
- c) Mediante la acreditación de estar en posesión del correspondiente título de formación profesional, o título homologado conforme a la legislación vigente, y que tal subespecialidad exista dentro de su propia especialidad profesional.

## CAPÍTULO VI

### Sistema de provisión de vacantes y promoción

## Artículo 20. *Principios generales.*

1. El CAPN elaborará y publicará la plantilla de puestos de trabajo del personal laboral en cada uno de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

2. En el primer cuatrimestre de cada año de vigencia del presente Convenio, el CAPN comunicará al Comité intercentros todas las plazas vacantes correspondientes a ampliaciones de plantilla o creaciones de nuevos puestos de personal laboral fijo, que deberán ofertarse de acuerdo con el sistema de cobertura de vacantes en el transcurso del ejercicio. De esta manera se configurará la Oferta Pública de Empleo del personal laboral del año correspondiente.

3. Trimestralmente el CAPN facilitará al Comité intercentros copia actualizada de la plantilla de puestos de trabajo.

## Artículo 21. *Provisión de puestos de trabajo.*

1. Por el órgano competente serán convocados, previos los informes y autorizaciones preceptivas, los procesos selectivos para el acceso a las plazas vacantes adscritas al CAPN.

2. Los sistemas selectivos serán la oposición, el concurso de valoración de méritos o el concurso-oposición, y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

En el concurso se valorarán los méritos profesionales, los méritos académicos y, atendiendo a la naturaleza del proceso selectivo, la antigüedad reconocida en el ámbito del presente Convenio.

La oposición incorporará en todo caso una prueba práctica, sea escrita o de cualquier otro tipo, que permita valorar las capacidades del candidato para desempeñar las funciones del puesto objeto de provisión.

El concurso-oposición se utilizará en aquellos procesos selectivos en los que se considere que la experiencia laboral es un elemento sustancial para establecer la idoneidad y capacidad de los candidatos en relación con el futuro desempeño.

Caso de utilizarse el concurso-oposición habrá que superar la oposición para entrar en la fase de concurso.

3. Los procesos de cobertura de vacantes regulados en las letras b, c y d del artículo siguiente se harán mediante convocatoria pública, en la que habrán de constar necesariamente los siguientes datos:

1. Número y características de las plazas.
2. Sistema de provisión, desarrollo, baremación y valoración, y en el caso de oposición o concurso-oposición el temario pertinente.
3. Requisitos exigidos a los candidatos.

#### Artículo 22. *Procedimiento de provisión de vacantes.*

Los puestos de trabajo vacantes de personal laboral fijo cuya cobertura sea necesaria, de acuerdo con la planificación de recursos humanos del CAPN, se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos:

- a) Reingreso de personal en excedencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio.
- b) Concurso de traslado, según lo dispuesto en el artículo 24 del presente Convenio.
- c) Promoción profesional, de acuerdo con el artículo 25 del presente Convenio.
- d) Convocatoria de acceso libre, según se regula en el artículo 27 del presente Convenio.

Excepcionalmente se podrán conceder traslados voluntarios al margen de lo establecido en este artículo, de conformidad con lo previsto en los artículos 68 y 69 del presente Convenio.

Las vacantes a cubrir se ofertarán en primer lugar y por una sola vez a los trabajadores afectados por la aplicación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

#### Artículo 23. *Reingresos.*

1. El trabajador que solicite su reingreso, tras una excedencia, tendrá derecho a ocupar la primera vacante dotada, de necesaria provisión y disponible de igual o inferior grupo o, en su caso, subgrupo profesional, y especialidad y, en su caso, subespecialidad, siempre que la petición de esta vacante sea cursada antes de que se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en turno de traslado o promoción interna, o reservada en alguno de los procesos de movilidad regulados en el presente convenio.

2. En el caso de no existir vacante de su especialidad profesional, y si la hubiere en una correspondiente a un grupo o, en su caso, subgrupo profesional inferior dentro de su subespecialidad, o bien en las indicadas en el Anexo Movilidad Profesional, siempre que reúnan los requisitos de titulación exigidos, podrá optar por incorporarse a la misma o bien esperar a que se produjera aquella.

En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior grupo, o en su caso, subgrupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a aquella a la que se accede, manteniendo la opción al reingreso en un puesto de la especialidad profesional que ostentaba al solicitar la excedencia, en las mismas condiciones señaladas en el apartado 1 de este artículo.

La solicitud de reingreso caducará transcurridos seis meses desde que se cursó sin que el mismo se haya llevado a efecto, salvo que se renueve de forma expresa y por escrito en iguales o diferentes términos.

Una vez reingresado, el trabajador deberá incorporarse al puesto adjudicado en la fecha indicada en el documento registral por el que se le reingresa. De no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo fuerza mayor probada documentalmente.

#### Artículo 24. *Traslado.*

1. Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión existentes serán ofrecidos en concurso de traslados al personal fijo (cualquiera de sus modalidades contractuales) que se encuentre en activo, en el mismo o en otro centro de trabajo, con una antigüedad mínima de un año natural, o en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo, siempre que la plaza corresponda al mismo o inferior grupo o, en su caso, subgrupo profesional y especialidad y, en su caso, subespecialidad y cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos. Dichos concursos podrán prever resultas por una sola vez.

En el supuesto de optar a un grupo o subgrupo profesional inferior, las retribuciones serán las del grupo o subgrupo al que se accede, dando lugar a la novación modificativa del contrato de trabajo. En el Anexo Movilidad Profesional se indica las especialidades y, en su caso, subespecialidades, de grupo o subgrupo profesional inferior a las que se puede acceder desde cada especialidad y, en su caso, subespecialidad.

En caso de cambio de modalidad contractual como consecuencia del concurso de traslados, la adjudicación de la nueva plaza implicará la novación modificativa del contrato de trabajo.

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» o en régimen de fijo discontinuo opte por la ampliación de su jornada o del periodo de trabajo respectivamente, o el personal a tiempo completo opte por la de tiempo parcial o fijo discontinuo, con los requisitos que prevé la normativa específica de este tipo de contratos, y exista vacante del mismo grupo profesional y en su caso subgrupo y especialidad y, en su caso, subespecialidad para la que se autorice la cobertura, se atenderá, con carácter preferente, a dicha opción previamente a la convocatoria de traslado. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el CAPN al trabajador por escrito y de manera motivada.

3. Para determinar la prioridad en la adjudicación de los puestos se atenderá a los siguientes criterios:

1. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo que ocupa actualmente, desde la fecha de incorporación al citado puesto.
2. Mayor antigüedad en el organismo desde la fecha de ingreso como personal laboral fijo.
3. Superior titulación acreditada documentalmente.
4. Mayor antigüedad como personal laboral fijo en la especialidad profesional y, en su caso, subespecialidad desde la que se accede.
5. Mayor edad del candidato.
6. Sorteo.

Todos estos datos para efectuar posibles desempates se valorarán con referencia a la fecha de cierre del plazo de presentación de instancias.

4. En el supuesto de estar interesados en las vacantes que se anuncien en un determinado concurso para un mismo municipio dos trabajadores que reúnan los requisitos exigidos, podrán condicionar sus peticiones por razones de convivencia familiar al hecho de que ambos obtengan destino en ese concurso en el mismo municipio.

5. Finalizado el concurso de traslados y sus resultados previsto en los apartados anteriores, se convocará por el CAPN, salvo que por causas justificadas no se pueda llevar a cabo, un concurso de traslados para acceder a puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión del mismo grupo, o en su caso, subgrupo profesional, y en el que podrán participar los trabajadores fijos (cualquiera de sus modalidades contractuales) que reúnan los requisitos de titulación exigidos, que se encuentren en activo, en el mismo o en otro centro de trabajo, con una antigüedad mínima de un año de servicio efectivo en el puesto de trabajo y destino desde el que se acceda, o en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo. A estos efectos, en la convocatoria el CAPN establecerá los criterios necesarios complementarios de formación, que deberá superar el trabajador, para poder ser adjudicatario de la plaza, de manera que una vez otorgada la plaza, corresponderá al CAPN la formación de dicho trabajador, a través del correspondiente curso u otro instrumento de formación, utilizándose para ello los planes de formación; en caso de no superarse el citado curso o instrumento de formación se entenderá que el trabajador no ha superado el período de prueba, reincorporándose al puesto desde el que concursó, que, en tanto no supere el curso o instrumento tendrá reservado.

En caso de cambio de modalidad contractual como consecuencia del concurso de traslados, la adjudicación de la nueva plaza implicará la novación modificativa del contrato de trabajo.

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.

En esta modalidad de concurso de traslados será aplicable lo previsto en los apartados 3 y 4 de este artículo.

#### Artículo 25. *Carrera y promoción profesional.*

1. En el turno de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos (cualquiera de sus modalidades contractuales) que reúnan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, siempre que lleven, al menos, un año de servicio efectivo en el puesto de trabajo de la especialidad y, en su caso, subespecialidad desde la que se accede, no pudiendo participar en las mismas aquellos que ya estén ostentando la misma especialidad y, en su caso, subespecialidad.

2. Por parte del CAPN, oída la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos, se fijarán los criterios generales que habrán de regir las pruebas selectivas de Promoción Interna, el desarrollo de las mismas, el sistema selectivo, el orden y tipo de pruebas y la forma de calificación y baremos aplicables. Igualmente, la Administración aprobará los temarios para cada uno de los puestos de trabajo.

3. Los aspirantes que, en el turno de promoción interna, hubieran superado alguna de las pruebas de la fase de oposición, quedarán exentos, a petición propia, de la realización de la misma en la siguiente convocatoria, a salvo de posibles modificaciones sustanciales en el tipo de pruebas, contenido de los temarios u otras circunstancias análogas así apreciadas por la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos. Esta posibilidad se mantendrá durante un período máximo de cinco años desde la publicación de la convocatoria de referencia.

4. Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en el mismo grupo o, en su caso, subgrupo profesional, podrán promocionar en este turno, previa superación del oportuno proceso selectivo, al inmediatamente superior sin necesidad de contar con la titulación exigida, siempre que cuenten con la titulación exigida en el grupo o, en su caso, subgrupo profesional desde el que acceden, exceptuándose los puestos de trabajo pertenecientes a las especialidades profesionales 1-A, 1-B y 2, o cuando se trate de puestos de trabajo de especialidades y, en su caso, subespecialidades profesionales cuyas funciones requieran estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante. La titulación deberá ser la reconocida por el organismo competente o por la autoridad educativa competente en el caso de los países de la Unión Europea. En el caso

de titulaciones obtenidas en países extracomunitarios, deberá presentarse certificación de su homologación por el Ministerio de Educación.

5. El CAPN podrá efectuar convocatorias en que se incluyan simultáneamente, plazas destinadas a su provisión por el procedimiento de la promoción interna y plazas para el acceso libre. En este caso, las vacantes no provistas por el turno de promoción interna se acumularán a las del turno libre.

#### Artículo 26. *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 de la Presidencia y de la Gerencia 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; atendida su forma de acceso al empleo público, en caso de no pertenecer a la plantilla del CAPN antes de su designación por el procedimiento previsto en la disposición adicional segunda de este convenio, el personal laboral designado por la Administración por el citado procedimiento no podrá participar en este procedimiento de provisión de vacantes.

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, siempre y cuando lo hubiera estado desempeñando por un periodo mínimo de dos años continuados.

No obstante, su grupo o, en su caso, subgrupo 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 o, en su caso, subgrupo 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 o, en su caso, subgrupo 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 o, en su caso, subgrupo profesional del que procedía antes de su designación directa y a las remuneraciones estipuladas para el mismo.

#### Artículo 27. *Convocatoria libre.*

1. Las plazas vacantes de personal laboral, cuya provisión se entienda necesaria por razones de organización, se podrán ofertar 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.

2. Del total de plazas ofrecidas se reservará como mínimo un cupo de un 7 por 100 para ser cubiertas por quienes tengan reconocida legalmente una discapacidad de grado igual o superior al 33%, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Aquellos aspirantes que por su discapacidad precisen adaptaciones de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas, deberán solicitarlo expresamente en los términos previstos en las referidas bases de convocatoria.

## Artículo 28. *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 presentes en el seno de la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos a través de la persona designada al efecto por acuerdo de la citada parte social. Los miembros designados a propuesta de los sindicatos actuarán a título individual en el órgano de selección. La composición de los órganos de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichos órganos de selección.

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.

5. En caso de renuncia del candidato propuesto, el órgano de contratación nombrará, 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 29. *Reconocimiento médico.*

De conformidad con el artículo 196 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, no podrá formalizarse el ingreso del trabajador, cualquiera que sea su especialidad profesional, sin el previo reconocimiento médico, en el que se dictamine la aptitud para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate.

## Artículo 30. *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 las especialidades profesionales de los grupos profesionales 1 y 2 y de dos meses para los demás trabajadores, excepto para el personal del grupo profesional 4 que será de quince días.

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, en su caso subgrupo, y especialidad 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, explicando los motivos por los que no se ha superado el período de prueba.

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 31. *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. En el supuesto de los contratos celebrados por circunstancias de la producción, la duración máxima de los mismos podrá ser de hasta seis meses en un plazo máximo de doce, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

2. La Comisión 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 El CAPN creará unas bolsas de trabajo para la contratación de personal temporal a tiempo completo, parcial, de temporada, etc. con unos baremos negociados en la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos, en los que se tendrán en cuenta la experiencia profesional y la formación requerida por las plazas a convocar. La vigencia de estas bolsas de trabajo será hasta la siguiente convocatoria.

2.2 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 la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos, entre los que se incluirán los requisitos de titulación y/o conocimientos definidos en el capítulo V. 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 o inferior 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 CAPN y uno por parte de la representación de los trabajadores, actuando en lo demás de conformidad con lo previsto en el artículo 28.

2.3 Convocatorias de procedimiento simplificado: Cuando se trate de un número de plazas elevado o cuando las circunstancias lo aconsejen, y previo informe de la Comisión 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 tabloneros de anuncios de todos los centros del CAPN y también, al menos, en la Subdelegación del Gobierno de la provincia en que está ubicado el centro de trabajo, 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 CAPN y uno por parte de la representación de los trabajadores, actuando en lo demás de conformidad con lo previsto en el artículo 28.

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

3. La sustitución de trabajadores temporales que, seleccionados de acuerdo con los procedimientos previstos en el número anterior, causen baja, podrá realizarse a partir de los siguientes candidatos resultantes del proceso selectivo utilizado.

#### Artículo 32. *Comisión de Racionalización de Recursos Humanos.*

1. Se crea la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos como grupo reducido de trabajo de la Comisión Paritaria, 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. La Comisión de Racionalización de Recursos Humanos 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 de la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos se desarrollará en su propio reglamento de funcionamiento. A tal efecto, en el plazo máximo de quince días naturales, los representantes del CAPN y de los sindicatos firmantes del presente convenio se reunirán para consensuar dicho reglamento.

4. Los representantes de los trabajadores en la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos serán designados por los sindicatos firmantes del presente convenio, garantizándose a los mismos, en todo caso, un representante.

5. Las funciones de la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos, serán las siguientes:

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.

b) 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, así como en el mantenimiento en su propuesta de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichos órganos de selección.

c) Recibir información sobre las convocatorias de libre designación y los perfiles profesionales requeridos para su cobertura.

d) 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 31.

e) Conocer la programación anual de cobertura de vacantes del organismo.

f) Informar sobre las modificaciones, cada vez que se produzcan, del Catálogo de Personal Laboral que se remitan para su aprobación por la CECIR.

g) Cualquier otra función que le encomiende este Convenio.

6. Los principios inspiradores del funcionamiento de la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos serán la mejora en la adecuación del trabajador y su perfil profesional al puesto de trabajo que ha de desempeñar y la transparencia en las convocatorias públicas garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a los puestos que se convoquen para su cobertura.

## CAPÍTULO VII

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

#### Artículo 33. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

1. El CAPN podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones económicas, 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 colectivas 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 legales 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. La modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se negociarán por la Administración y por el Comité intercentros, en un plazo de duración no superior a quince días naturales desde su presentación a la representación social, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión.

4. La decisión de modificación de las condiciones de trabajo, tanto de carácter individual como colectivo, se notificará al trabajador o trabajadores afectados por las mismas, y a sus representantes legales y sindicales, en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 34. *Movilidad funcional.*

1. El CAPN podrá acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo o, en su caso, subgrupo 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.

2. Cuando la movilidad funcional implique el desarrollo de funciones de distinta subespecialidad profesional se requerirá:

- a) Comunicación motivada a la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos.
- b) Criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados, considerándose entre estos criterios, preferentemente, la voluntariedad de los mismos.
- c) Programa de formación y adaptación al nuevo puesto de trabajo, si resultase conveniente para el correcto desempeño de las labores a realizar en el nuevo destino.

3. 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.

4. 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 cobertura o readaptación, en su caso, a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en los capítulos correspondientes del presente Convenio colectivo.

5. 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 35. *Funciones de distinto grupo, o en su caso, subgrupo profesional.*

1. Por necesidades de servicio, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, el CAPN podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a su grupo o, en su caso, subgrupo 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, entendiéndose que esta habilitación por conocimientos profesionales incluye también al personal de Administración.

2. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta 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.

3. En el supuesto de atribución de funciones superiores, los trabajos se encomendarán a los trabajadores que en los cinco años anteriores a que se produzca esta circunstancia hayan superado pruebas selectivas de promoción interna para cubrir plazas de igual especialidad o, en su caso, subespecialidad profesional. En el caso de que no hubiere ningún trabajador fijo que cumpla este requisito se encomendarán preferentemente a los trabajadores de especialidad y subespecialidad inmediatamente inferior, valorando para elegir al candidato la antigüedad en el puesto.

4. La atribución de funciones superiores no podrá tener una duración superior a seis meses 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 de la misma especialidad y, en su caso, subespecialidad profesional, y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en los capítulos correspondientes del presente Convenio colectivo.

En ningún caso podrá modificarse el grupo o, en su caso, subgrupo 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 o, en su caso, subgrupo profesional.

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

Artículo 36. *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:

a) Las dependencias del Patrimonio Nacional sitas en Madrid capital, junto con los Patronatos situados en la misma.

b) Las Delegaciones del Patrimonio Nacional en los Reales Sitios y los Patronatos situados en los mismos.

c) Reales Patronatos de Santa Clara, las Huelgas, el Patronato de la Santa Cruz del Valle de los Caídos y el Monasterio de Yuste (Cáceres).

d) 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) Con carácter voluntario:

a).1 A petición propia del trabajador, mediante la participación en los concursos de traslados, de conformidad con lo previsto en el artículo 24 del presente Convenio colectivo.

a).2 Por permuta entre dos trabajadores dentro de la misma especialidad y, en su caso, subespecialidad profesional, así como de la misma modalidad contractual.

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

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

3. La movilidad obligatoria 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 de Racionalización de Recursos Humanos en el plazo de quince días naturales 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 naturales a la fecha de su efectividad.

Cuando se trate de movilidad geográfica colectiva, considerándose como tal cuando afecte como mínimo al diez por ciento (10%) de la plantilla efectiva del centro de trabajo del CAPN afectado, irá precedido del período de consultas con el Comité Intercentros que se establece en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de movilidad geográfica deberá ser notificada por el CAPN al trabajador o trabajadores afectados y a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

4. El trabajador que, como consecuencia de la movilidad obligatoria no disciplinaria, tenga que cambiar su lugar de residencia, 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 a la especialidad profesional y puesto de trabajo de un Oficial de Oficinas, con diez años de antigüedad, cualquiera que sea la especialidad profesional y la antigüedad del trabajador trasladado.

5. Los trabajadores que hubiesen sido afectados por movilidad forzosa, siempre que no fuera consecuencia de una sanción disciplinaria, tendrán preferencia, transcurridos seis meses desde el traslado y en los términos que se establezca en el respectivo baremo, para ocupar las vacantes de necesaria provisión.

6. Los últimos en sufrir movilidad geográfica dentro de cada especialidad profesional, serán, atendiendo el siguiente orden:

- a) Representante sindical.
- b) Personas con discapacidad física o psíquica.
- c) Mayores de cincuenta años.
- d) Titulares de familia numerosa.
- e) Trabajadores con más de veinte años de servicio.
- f) Mayor antigüedad.

7. La trabajadora víctima de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado, que tendrá la consideración de forzoso, a un puesto de trabajo en distinta Unidad, en la misma o en otra localidad. En este caso, debido a las evidentes razones de urgencia, la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos deberá reunirse en el plazo máximo de siete días desde la presentación de la solicitud.

En dicha solicitud se indicará la localidad o localidades a las que solicita el traslado, debiendo ir acompañada de la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que los demandantes son víctimas de violencia de género.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, se adjudicará un puesto de la misma especialidad profesional que se encuentre vacante y dotado presupuestariamente, siempre que los trabajadores cumplan los requisitos exigidos para ocupar dicho puesto, sin perjuicio de la reserva del puesto de origen durante un período de seis meses prevista legalmente.

Terminado este periodo de seis meses, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección, podrá solicitar el traslado, que tendrá la consideración de forzoso, a un puesto de trabajo en distinta Unidad, en la misma o en otra localidad. En este caso, debido a las evidentes razones de urgencia, la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos deberá reunirse en el plazo máximo de siete días desde la presentación de la solicitud.

En dicha solicitud se indicará la localidad o localidades a las que solicita el traslado, debiendo ir acompañado de la documentación necesaria que acredite su consideración como víctima del terrorismo, que será la prevista en el artículo 3bis de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, se adjudicará un puesto de la misma especialidad profesional que se encuentre vacante y dotado presupuestariamente, siempre que los trabajadores cumplan los requisitos exigidos para ocupar dicho puesto, sin perjuicio de la reserva del puesto de origen durante un período de seis meses prevista legalmente.

Terminado este periodo de seis meses, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

9. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, podrá solicitar el traslado, que tendrá la consideración de forzoso, a un puesto de trabajo en otro de los centros de trabajo del CAPN ubicado en un municipio distinto al de su actual puesto, y en que sea más accesible dicho tratamiento. En este caso, debido a las evidentes razones de urgencia, la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos deberá reunirse en el plazo máximo de siete días desde la presentación de la solicitud.

En dicha solicitud se indicará la localidad o localidades a las que solicita el traslado, debiendo ir acompañado de toda la documentación necesaria que acredite la discapacidad, así como por informe favorable del Servicio Médico del CAPN indicando que se cumple el requisito de que el tratamiento en cuestión resulta más accesible en el municipio en que se encuentra ubicado el centro de trabajo al que se solicita el traslado.

Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, se adjudicará un puesto de la misma especialidad profesional que se encuentre vacante y dotado presupuestariamente, siempre que los trabajadores cumplan los requisitos exigidos para ocupar dicho puesto, sin perjuicio de la reserva del puesto de origen durante un período de seis meses prevista legalmente.

Terminado este periodo de seis meses, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

10. El CAPN podrá autorizar la permuta que se realice voluntariamente entre dos trabajadores fijos en activo siempre que los puestos de trabajo sean de la misma especialidad y, en su caso, subespecialidad profesional, así como de la misma modalidad contractual y se cumplan los requisitos señalados a continuación:

a) En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

b) No podrá autorizarse la permuta cuando a alguno de los trabajadores interesados le falte menos de cinco años para cumplir la edad legalmente prevista para tener derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva.

c) Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tengan lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.

d) Los traslados por permuta no darán derecho a indemnización alguna.

11. Por razones técnicas, organizativas o de prestación de servicio público, el CAPN podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, atendándose, en primer término, a criterios de voluntariedad.

Se deberá comunicar por escrito al trabajador, al Comité Intercentros y a la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos, con quince días naturales de antelación, haciendo constar tanto las razones del mismo como la duración aproximada del desplazamiento, que en ningún caso podrá superar los doce meses.

Al trabajador desplazado, además de sus retribuciones, se le abonarán los gastos de viajes y dietas, según lo establecido por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio y artículo 89.2 del presente Convenio.

## CAPÍTULO VIII

### Jornada y Horarios

#### Artículo 37. *Jornada de trabajo.*

1. Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 37 horas y 30 minutos de promedio semanal que, con carácter general, se desarrollará de lunes a viernes. En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de jornada superior a la ordinaria, de hasta cuarenta horas semanales en cómputo anual.

2. No obstante lo anterior, los horarios que se desarrollen en el Patrimonio Nacional, para 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

3. Con el fin de facilitar la atención a los ciudadanos y garantizar los horarios de apertura al público de museos, inmuebles y espacios naturales, así como su debido mantenimiento, la jornada del personal que desarrolla su actividad en los mismos podrá incluir sábados y domingos, con un régimen de descanso de, al menos, dos fines de semana al mes.

El personal al que se refiere este apartado, cuando preste sus servicios en domingos tendrá derecho a una compensación en tiempo de descanso adicional del 50% del tiempo efectivamente trabajado, compensación que se deberá disfrutar de lunes a viernes y en días completos. El tiempo de descanso adicional se disfrutará en las fechas que determine el CAPN, sin que la fijación de dichas fechas pueda ser decidida por el trabajador; se procurará que se disfrute en los dos meses siguientes a su completo devengo. No se entenderá como trabajo efectivo a estos efectos las situaciones de suspensión, excedencia, vacaciones, licencias, permisos y situaciones análogas.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación al personal que haya sido contratado para trabajar preferentemente en fines de semana y/o festivos.

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

5. En todo lo no que no se contemple en este capítulo será de aplicación lo regulado, con carácter general para esta materia, en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, o aquella que la sustituya.

Artículo 38. *Reducción de jornada.*

1. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador con jornada ordinaria de trabajo 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.

2. La duración máxima de la reducción de jornada prevista en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda ampliada, en cuanto al cuidado directo de hijos menores, hasta que éstos cumplan los 12 años de edad.

Las modalidades de reducción de jornada previstas en los apartados anteriores, serán incompatibles entre sí.

3. 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.

4. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 39. *Pausa durante la jornada de trabajo.*

1. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, tendrán derecho, con carácter general, a una pausa de treinta minutos durante su jornada de trabajo. En las actividades que se desarrollan en horario de mañana, la pausa podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas.

En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán de dos pausas de veinte minutos, que no podrán acumularse.

Aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo incluya el tiempo comprendido entre las trece y las diecisiete horas, tendrán derecho a una pausa de cuarenta y cinco minutos que podrán efectuar entre las horas señaladas.

2. En todos los casos previstos en el número anterior, para poder disfrutar de estas pausas, computables como trabajo efectivo, será necesario que la jornada tenga una duración mínima de seis horas. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, estableciéndose los turnos correspondientes en cada unidad entre los trabajadores destinados en las mismas y sus inmediatos superiores.

Artículo 40. *Calendario laboral y horarios.*

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 refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Resolución correspondiente de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. El calendario laboral deberá ser aprobado antes del 28 de febrero de cada año, previa negociación con la representación de los trabajadores (Comité Intercentros).

Para el establecimiento de los horarios se tendrán en cuenta los Acuerdos Generales suscritos entre la Administración General del Estado y las organizaciones sindicales con el fin de facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar de los trabajadores, adecuándolos para aquellos trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad y, asimismo, para los que realicen estudios que complementen su formación profesional.

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, dos fines de semana al mes.

#### Artículo 41. *Jornada de verano y fiestas locales.*

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, y en el periodo comprendido entre el día 16 de junio y el 15 de septiembre, se podrá establecer para el personal con jornada de 40 horas semanales una jornada intensiva de trabajo, a razón de un mínimo de siete horas y media continuadas diarias, con una parte fija entre las nueve y las catorce treinta horas; no obstante, los Directores y Delegados, en atención a las necesidades del servicio, podrán determinar que se realicen dos horas y media concentradas en una jornada de tarde semanal hasta las 18 horas.

Igualmente para el personal con jornada de 37 horas y medias semanales se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo, a razón de un mínimo de seis horas y media continuadas diarias, con una parte fija entre las nueve y las catorce horas.

Asimismo, con motivo de las festividades que se celebren en las localidades donde se encuentran situados los centros de trabajo de CAPN, se establecerá la misma adaptación de horarios que con carácter general se señale para el personal de la Administración General del Estado. En aquellos centros de trabajo, en los que por razones organizativas, no pueda llevarse a cabo la anterior reducción, los trabajadores afectados tendrán derecho al disfrute de un día adicional de permiso.

Todas las reducciones de jornada antes señaladas se recuperarán en cómputo anual, con carácter general, durante la parte flexible de su horario.

#### 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 o incapacidad temporal, se comunicarán al superior jerárquico antes de transcurrir dos horas desde la fijada para su incorporación al puesto de trabajo y en el caso de fuerza mayor lo antes posible. Su ulterior justificación acreditativa será notificada al órgano competente en materia de personal.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud Pública, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador al superior jerárquico con la mayor brevedad posible.

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 oportunas para su reducción, procediendo al descuento automático, calculado conforme a lo establecido para el personal funcionario, 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, así como de la evolución del mapa de absentismo el Patrimonio Nacional informará puntualmente a la Comisión Paritaria.

**Artículo 44. Horas extraordinarias.**

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

El valor de la hora extraordinaria será el que se fije en el anexo correspondiente de la tabla salarial y se abonarán con efectos de uno de enero de cada año. 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 y quince minutos si se realizan en días festivos. Tendrán la consideración de hora «en festivo» las que el trabajador realice en su día de descanso semanal o en días festivos según el calendario laboral correspondiente.

Dentro de la política global de creación de empleo, se procurará reducir las horas extraordinarias, en la medida de lo posible. El límite de horas extraordinarias será de 80 horas anuales por trabajador. Cada tres meses se informará a la Comisión Paritaria de las horas extraordinarias efectuadas.

En caso de compensación por períodos de descanso, en todos los supuestos, ésta deberá producirse en el plazo de un año siguiente a la realización de las horas extraordinarias.

Se considerará horario nocturno el comprendido entre las veintiuna y las siete horas, valorándose las horas en horario nocturno de la misma forma que las efectuadas en festivo. Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno no se valorarán como efectuadas en festivo en caso de que el trabajador perciba el complemento de nocturnidad.

Las horas extraordinarias en fiestas laborales se asignarán por el siguiente orden:

1. Con carácter voluntario, a aquellos que accedan a realizarlas.
2. Trabajadores a los que la realización de horas extraordinarias suponga una continuación de su jornada.
3. Trabajadores no acogidos a alguna de las medidas previstas en el Plan Concilia ni a ninguna otra medida de conciliación familiar.

El percibo de horas extraordinarias es compatible con el de dietas e indemnizaciones por desplazamiento, siempre que se haya autorizado expresamente. El pago de las horas extraordinarias se efectuará lo antes posible y siempre antes de que transcurran tres meses desde su realización.

**Artículo 45. Contratos a tiempo parcial.**

La contratación a tiempo parcial se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO IX****Vacaciones, licencias y permisos****Artículo 46. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas podrán ser de un mes natural o de veintidós días laborables por cada año completo de servicio, de diez días laborables para los trabajadores que presten servicios a tiempo parcial –dos días a la semana y festivos–, y de catorce para los que tengan una jornada de tres días a la semana y festivos, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, con arreglo a la organización del trabajo y a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección del CAPN.

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 en cualquier caso, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y se haya establecido en la planificación anual. Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el apartado 1 de este artículo, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días laborables por año natural en el caso del personal a tiempo completo, o de un número de días proporcional al tiempo de servicios efectivos para el resto de supuestos. Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas al interesado con la mayor antelación posible, y a los representantes de los trabajadores mediante 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. Las madres y los padres podrán acumular el período de disfrute de vacaciones al descanso por maternidad o paternidad, y al permiso por lactancia, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta al producirse el alta del trabajador dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. En el caso de que la duración de los citados permisos o de dicha situación impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural posterior.

5. En todo lo que no se contemple en este capítulo sobre vacaciones, licencias y permisos será de aplicación lo regulado, con carácter general para esta materia, en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, o aquella que la sustituya.

#### Artículo 47. *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 48. *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) Un día natural en caso de matrimonio si el contrayente es el padre, la madre, hijos o hermanos.

c) Diez días naturales por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. A este permiso le será de aplicación lo establecido en el artículo 49 c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, de manera que podrá disfrutar de un máximo acumulado de 15 días entre la suspensión prevista en el artículo 57 y este permiso, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

d) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador tiene derecho a ausentarse de su lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

e) Se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

f) Por fallecimiento, accidente grave, enfermedad grave y hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario:

1. Tres días laborables en caso de que los afectados sean el cónyuge o pareja de hecho acreditada, un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada, cuando dichos casos se produzcan en la misma localidad del domicilio habitual del trabajador. Cuando se produzcan en distinta localidad de la del domicilio habitual del trabajador, el plazo de licencia será de cinco días laborables. En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho 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 este caso, el personal a tiempo parcial dispondrá de tres días naturales desde el hecho causante, que incluirán como mínimo un día laborable, en el caso de que el hecho se produzca en la misma localidad del domicilio habitual del trabajador, y de cinco días naturales, que incluirán como mínimo dos días laborables, si se trata de distinta localidad, con las mismas condiciones establecidas anteriormente. Cuando en el caso concreto no queden incluidos el número suficiente de días laborables indicados en los días naturales de permiso, el mismo se prorrogará hasta que los citados días laborables se hayan disfrutado.

2. Dos días laborables para el trabajador afectado en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada, cuando dichos

casos se produzcan en la misma localidad del domicilio habitual del trabajador. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio habitual del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días laborables.

En este caso, el personal a tiempo parcial dispondrá de dos días naturales desde el hecho causante, que incluirán como mínimo un día laborable, en el caso de que el hecho se produzca en la misma localidad del domicilio habitual del trabajador, y de cuatro días naturales, que incluirán como mínimo dos días laborables, si se trata de distinta localidad, con las mismas condiciones establecidas anteriormente. Cuando en el caso concreto no queden incluidos el número suficiente de días laborables indicados en los días naturales de permiso, el mismo se prorrogará hasta que los citados días laborables se hayan disfrutado.

3. En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, estos dispondrán de un día de permiso retribuido. Dicha circunstancia deberá ser acreditada por el trabajador. En este caso, el personal a tiempo parcial dispondrá de un día natural.

En los casos de enfermedad grave a que se refieren los apartados 1 y 2, se dispondrá, si persistiese o concurriese la gravedad, del tiempo indispensable con un máximo de quince días naturales, en los que están incluidos los días de permiso que constan en esta letra, y previo informe favorable de la unidad médica del organismo.

Como alternativa al permiso establecido en el párrafo anterior, se podrá autorizar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el tiempo indispensable, con el plazo máximo de un mes, y previo informe favorable del servicio médico del CAPN. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados públicos de la Administración General del Estado, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando, en todo caso, el plazo máximo.

g) Por traslado del domicilio habitual:

1. Dos días laborables si el traslado se produce dentro del mismo municipio en el que habita el trabajador.

2. Tres días si el traslado se produce en distinto municipio, siempre que se encuentre al menos a 40 km de distancia.

h) Por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, 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.

2. Para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

3. En el caso de la mujer trabajadora, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. Por decisión de la madre, es posible sustituir el permiso por lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, hasta un máximo de cuatro semanas.

En caso de parto múltiple, el derecho al permiso por lactancia se podrá aplicar ampliando los períodos de forma proporcional hasta llegar a la hora y media fijada y, en caso de optar por el permiso acumulativo de jornadas completas, al tiempo que proporcionalmente le corresponda.

En el supuesto de adopción o de acogida, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

j) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitados reciban atención. Igualmente, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

k) Hasta tres 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.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los días por asuntos particulares así como, en su caso, los días de permiso previstos en el apartado siguiente, podrán acumularse a los días de vacaciones que se disfruten de forma independiente.

l) 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.

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

n) El día completo 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 reconocido.

## CAPÍTULO X

### Formación

#### Artículo 49. *Principios generales.*

1. 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 o por los Sindicatos. A tal fin, en los planes de formación se dará preferencia a los trabajadores afectados por procesos de reorganización administrativa.

En la medida de lo posible se determinarán criterios de descentralización en la impartición de los cursos de formación.

Se fomentarán las medidas en materia de formación que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.

2. Al Grupo de Trabajo en el CAPN de la Mesa Delegada en el Ministerio de la Presidencia de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado le corresponderá:

- Negociar el Plan de Formación anual.
- Determinar los criterios a los que deben ajustarse los planes y proyectos de formación.
- Proponer el orden de prioridad de planes y proyectos de formación.
- Velar por el cumplimiento del acuerdo de formación para cada año.
- Cualquier otro cometido en materia de formación, previsto en el presente Convenio.

En el caso de las centrales sindicales firmantes que no estén representadas en la Mesa Delegada en el Ministerio de la Presidencia de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, serán invitadas por la Administración a asistir al Grupo de Trabajo cuando se traten los puntos señalados anteriormente.

3. El CAPN y la representación social acuerdan que los Planes de Formación anuales tenga los siguientes objetivos:

1. Objetivos finales:
  - a) Lograr un funcionamiento del CAPN lo más eficiente y eficaz posible con la finalidad de dar a los ciudadanos unos servicios de calidad.
  - b) Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos del CAPN.
2. Objetivos generales:
  - a) Poner a disposición de todo el personal laboral afectado por el presente Convenio los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.
  - b) Posibilitar el desarrollo individual de todo el personal laboral del CAPN.
  - c) Servir de punto de partida para un desarrollo de la promoción interna y carrera profesional dentro del CAPN.
3. Objetivos específicos:
  - a) Dar a conocer a las personas de nuevo ingreso los objetivos, organización y procedimientos del CAPN.
  - b) Perfeccionar e impartir conocimientos de gestión que dinamicen el proceso interno y mejoren la prestación de los servicios del CAPN.
  - c) Desarrollar el conocimiento y uso de nuevas tecnologías como instrumento de trabajo y de gestión, incluyendo la formación a distancia.
  - d) Reciclar y adaptar profesionalmente a todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de tareas esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas y de gestión, o accedan a una especialidad distinta, o subespecialidad distinta en su caso, como consecuencia de un concurso de traslados dentro del mismo subgrupo profesional.

#### Artículo 50. *Planes de formación.*

1. Una vez aprobados y conocidos los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio correspondiente, se elaborará el correspondiente Plan de Formación que, previa negociación en el Grupo de Trabajo en el CAPN de la Mesa Delegada en el Ministerio de la Presidencia de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, será elevado a la Gerencia del CAPN para su aprobación con el fin de que los empleados puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales y adaptarse a las nuevas tecnologías que sean implantadas en el organismo.

2. El CAPN directamente o a través de los acuerdos pertinentes con organismos oficiales o centros de formación reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional y obtención de titulaciones para la adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo y especialidades profesionales, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal laboral en su empleo dentro del CAPN, en los supuestos de transformación o modificación funcional del mismo, así como en los casos de que el trabajador acceda a una especialidad distinta, o subespecialidad

distinta en su caso, como consecuencia de un concurso de traslados dentro del mismo subgrupo profesional.

3. En el Plan de Formación se tendrán en cuenta los siguientes criterios para establecer los tipos de cursos:

a) Cursos de formación obligatorios. Serán aquellos que el trabajador debe realizar dentro de su jornada laboral de forma obligatoria para el desarrollo de su actividad en el puesto de trabajo que desempeñe y en los supuestos de transformación, modificación funcional (incluido cuando la modificación funcional sea cursada por Prevención de Riesgos Laborales o enfermedad) o amortización, o en el caso de que el trabajador acceda a una especialidad distinta, o subespecialidad distinta en su caso, como consecuencia de un concurso de traslados dentro del mismo subgrupo profesional. Este tipo de cursos se podrá incluir en cualquier momento en el Plan de Formación del año en curso mediante acuerdo de la Gerencia, acuerdo que será debidamente comunicado al Grupo de Trabajo y a las centrales sindicales firmantes del presente convenio.

b) Cursos de formación para la promoción interna y carrera profesional. Serán cursos de asistencia voluntaria, valorando el encontrarse en posesión del diploma o certificado correspondiente en la evaluación de méritos para la promoción interna.

c) Cursos de formación voluntarios. Serán aquellos cursos de asistencia voluntaria que realizará el trabajador por interés propio, cuyo contenido esté relacionado con los objetivos del Patrimonio Nacional.

#### Artículo 51. *Tiempos para la formación.*

1. El tiempo destinado a la realización de cursos de formación dirigidos a la capacitación profesional o a la adaptación a las exigencias de los puestos de trabajo, programados por los diferentes promotores previstos en los correspondientes Acuerdos de Formación para el empleo, así como los organizados por el CAPN u otros órganos de la Administración General del Estado, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. El periodo de tiempo de asistencia a estos cursos de formación será computado a efectos del permiso retribuido de formación previsto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El CAPN 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. Se incluyen en este supuesto, los casos de transformación, modificación funcional (incluido cuando la modificación funcional sea cursada por Prevención de Riesgos Laborales o enfermedad) o amortización, o en el caso de que el trabajador acceda a una especialidad distinta, o subespecialidad distinta en su caso, como consecuencia de un concurso de traslados dentro del mismo subgrupo profesional.

3. Los cursos incluidos dentro del Plan de Formación para la Promoción Interna y Carrera Profesional, si se desarrollan en horario laboral, se computará el 100 % como tiempo de trabajo efectivo.

4. Los trabajadores voluntariamente podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares. Igualmente, podrán participar las personas en situación de excedencia por razón de violencia de género.

#### Artículo 52. *Permisos para la formación.*

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

1. Permisos, percibiendo sólo el salario base y antigüedad de las remuneraciones, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos de

perfeccionamiento profesional que se celebren fuera del ámbito de las Administraciones Públicas 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.

2. Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando su contenido no esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional-administrativa, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.

3. 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 con carácter recuperable de la jornada de trabajo ordinaria si es posible y la organización del Patrimonio Nacional lo permite, previo informe favorable del responsable de la unidad.

Los periodos de disfrute de estos permisos no podrán acumularse a otros tipos de permisos y licencias.

#### Artículo 53. *Régimen de las acciones formativas.*

1. Los responsables de las Unidades facilitarán el tiempo que consideren indispensable al trabajador para el traslado al lugar de impartición del curso.

La autorización deberá ser solicitada por el trabajador con una antelación mínima de diez días, debiéndose conciliar el derecho a la formación con la oportuna cobertura de los servicios.

2. La Unidad de Recursos Humanos comunicará con la mayor antelación posible a todos los solicitantes la admisión o denegación de su asistencia, así como a los responsables directos, con explicación de los motivos en los casos de denegación.

3. Cuando las razones del servicio hagan imprescindible la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, impidiendo su asistencia al curso de formación, si este no estuviera conforme con tales razones, lo manifestará por escrito a la Unidad de Recursos Humanos, la cual recabará un informe motivado que lo trasladará al trabajador y al Grupo de Trabajo a la hora de evaluar la ejecución de cada Plan. Si el trabajador finalmente no pudiera asistir al curso se tomará nota para que sea convocado con carácter preferente en siguientes convocatorias.

4. El trabajador al que se le haya seleccionado para asistir a algún curso, y no pudiera concurrir, por cualquier causa, deberá comunicar, siempre que sea posible, su renuncia a la Unidad de Recursos Humanos, en el plazo máximo de cinco días desde la fecha de notificación.

5. La incomparecencia a un curso por parte del trabajador sin causa justificada, motivará su exclusión del resto de acciones formativas a celebrar durante el año en curso, salvo aquellas que tengan el carácter de obligatorias.

6. El CAPN procurará que todo el personal laboral que lo desee asista al menos a un curso de formación dirigido a la actualización y/o perfeccionamiento del puesto de trabajo cada dos años. Se tendrá en cuenta en la selección de los participantes el tiempo transcurrido desde el último curso recibido con este carácter.

7. Los participantes en los cursos del Plan de Formación obtendrán un certificado o diploma expedido por el CAPN, u organismo correspondiente, sobre su asistencia y aprovechamiento, determinado el primero por una asistencia mínima del 85% de las horas lectivas, y el segundo por superar el procedimiento de valoración establecido en cada caso. Los diplomas y/o certificados serán incorporados por la Unidad de Recursos Humanos al expediente personal del trabajador.

8. De toda la actividad formativa realizada se efectuará la correspondiente evaluación por parte de los asistentes a la misma, en donde se reflejará, entre otros aspectos, la calidad de la formación impartida y la eficacia de la misma.

9. El CAPN dispondrá de las instalaciones necesarias y adecuadas para la realización de los cursos de Formación, de acuerdo con la actividad que se desarrolle en los mismos.

10. En el caso de que para asistir a los cursos promovidos por el CAPN, los trabajadores tengan que desplazarse desde su centro de trabajo, se pondrá a disposición de los mismos los medios de transporte necesarios; en caso de no ser posible se efectuará el pago de los gastos por desplazamiento establecidos en el Plan de Formación anual.

11. El Grupo de Trabajo elaborará en el último cuatrimestre de cada año un proyecto de Plan de Formación para el ejercicio siguiente.

#### Artículo 54. *Formación para la promoción profesional.*

Para conseguir una real y efectiva implantación de la promoción profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio colectivo, el Plan de Formación anual destinará cantidad suficiente del presupuesto de formación para la realización de cursos específicos para su promoción y carrera profesional.

### CAPÍTULO XI

#### **Incompatibilidades**

#### Artículo 55. *Principios generales.*

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 56. *Suspensión con reserva de 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:

1. Por incapacidad temporal. Todos los trabajadores, mientras causan baja por incapacidad temporal, accidente de trabajo, etc., percibirán el salario que les corresponda conforme a lo previsto en los artículos 9 y disposición adicional decimoctava del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (o norma que los sustituya), así como en su normativa de desarrollo, hasta que se incorporen al trabajo o pasen a cualquiera de los tipos de incapacidad contemplados en la normativa vigente.

Producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo

trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

2. Por situación de reserva voluntaria: Los reservistas voluntarios, mientras se encuentren activados, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, de acuerdo con lo establecido en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

3. Por maternidad de la mujer trabajadora, por adopción o acogimiento.

a) Maternidad de la mujer trabajadora. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Adopción y acogimiento. En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución

judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

c) Normas comunes a este apartado. En caso de que ambos progenitores 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 párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el CAPN 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 progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

4. En el supuesto de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

6. 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 treinta días, 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.

7. Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, en los gabinetes 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.

8. Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

9. El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

10. Personal fijo del CAPN que ocupe un puesto sujeto a derecho laboral y en régimen de alta dirección en Patrimonio Nacional, al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

11. Por el ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

*Artículo 57. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*

1. Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 56.3 del presente Convenio colectivo.

En los supuestos de adopción o acogimiento, el derecho de suspensión corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 56.3 del Convenio colectivo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

2. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 56.3 del Convenio colectivo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, de la jornada que esté realizando el trabajador previo acuerdo entre el CAPN y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al CAPN con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

*Artículo 58. Excedencias.*

1. Por interés particular.

La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con, al menos, un año de antigüedad continuada inmediatamente anterior a la fecha de inicio de la misma.

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 y a la representación de los trabajadores.

La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres 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.

2. Para el cuidado de hijos, cónyuge, pareja de hecho, ascendientes y descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

a) Para el cuidado de hijos. 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 o administrativa por la que se constituya la adopción. La excedencia podrá

solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial o administrativa de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde las mencionadas fechas. Si el hijo tiene una discapacidad física o psíquica, y siempre que quede debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta diez años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario 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 los dos primeros años. Transcurridos estos dos primeros años, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional o, en su caso subgrupo, y retribución y en el mismo centro de trabajo en el que prestaban servicios al pasar a ella.

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 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 reingreso al servicio activo con al menos 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 esta letra, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

b) Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, pareja de hecho y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por razones debidamente acreditadas de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia de cursos para la formación. Transcurridos los dos años, la reserva será a un puesto del mismo grupo o, en su caso, subgrupo profesional, y a reingresar al servicio activo en el mismo centro de trabajo en el que prestaban servicios al pasar a ella.

### 3. Por aplicación de la normativa de incompatibilidades:

Quedará en esta situación el contratado laboral fijo (cualquiera de sus modalidades contractuales) que, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público distinto al ámbito del presente Convenio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal, en el sector público, como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a esta situación.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo que en el plazo indicado para la solicitud de reingreso haya pasado a desempeñar otro puesto de trabajo que diera lugar a una nueva situación de excedencia por incompatibilidad, en cuyo caso continuaría en esta situación sin solución de continuidad durante el tiempo que desempeñara dicho puesto.

4. Por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años, durante los cuales existirá reserva de plaza, y máxima de diez años, al contratado laboral fijo (cualquiera de sus modalidades contractuales) cuyo cónyuge o pareja de hecho 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. El contratado laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

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

5. Por razón de violencia de género sobre la trabajadora:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñen, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho meses, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Durante los dos primeros meses de excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo o acción social pertinente.

La solicitud debe ir acompañada de la orden de protección o, excepcionalmente hasta tanto se dicte la orden de protección, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

*Artículo 59. 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, pareja de hecho, ascendientes y descendientes y víctimas de violencia de género, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

*Artículo 60. 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 reingreso 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 reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación de excedencia forzosa, el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo

público, y no le sea concedido en el plazo de seis meses, salvo que se deba a causas imputables al interesado.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho a percibir el salario base, antigüedad y pagas extraordinarias.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador en situación de servicio activo, excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, 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, una vez en libertad, soliciten el reingreso y no se les conceda en el plazo de seis meses, salvo por causas imputables a ellos mismos, tendrán derecho al percibo del salario base, antigüedad y pagas extraordinarias. El percibo de estas retribuciones será incompatible con el del subsidio.

El plazo para la solicitud de reingreso será de un mes a partir de la fecha de extinción de la responsabilidad penal; en caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años con fecha de efectos desde la extinción de la responsabilidad penal.

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 reingreso provisional y condicionado, 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 reingreso 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 funcionarial 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 61. *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 62. *Jubilación.*

1. La jubilación será voluntaria a partir de cumplir el trabajador la edad legalmente prevista para tener derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva. En consecuencia, el trabajador deberá solicitar su jubilación en esa fecha u otra posterior, pero siempre con un preaviso mínimo a la Administración de 2 meses respecto a la fecha en que desee jubilarse.

2. El trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente, y siempre con un preaviso mínimo a la Administración de 2 meses respecto a la fecha en que desee jubilarse.

### CAPÍTULO XIII

#### Seguridad y Salud Laboral

#### Artículo 63. *Principios generales.*

1. En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y la salud de los trabajadores, será de aplicación, además de lo establecido en el presente Convenio, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sus

normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante y, específicamente, el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Constituirá un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como desarrollar una política de 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. A tales efectos, consideran las partes de máxima importancia el fomento, la promoción y el desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una nueva cultura preventiva y la integración de todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores en todas las actividades que se realicen u ordenen así como en todas las decisiones que se adopten. La acción preventiva se desarrollará bajo los principios de coordinación y colaboración.

2. De acuerdo al contenido del capítulo III de la LPRL los trabajadores del CAPN tienen derecho a la protección eficaz frente a los riesgos laborales y la salud en el trabajo, así como el derecho a la información, formación, consulta y participación en materia preventiva, a la paralización de actividades en casos de riesgo grave e inminente y a la vigilancia de la salud.

A su vez, los trabajadores deberán colaborar y poner en práctica las medidas que se adopten para garantizar la prevención de riesgos laborales, informar de cualquier circunstancia que pueda suponer un riesgo para sí mismo u otros trabajadores, así como utilizar adecuadamente tanto los medios y equipos de protección, como las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio con los que desarrollen su actividad, no poniendo fuera de funcionamiento y utilizando correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.

De forma correlativa al derecho de protección de los trabajadores, el CAPN tiene el deber de asegurar la efectiva protección de la seguridad y salud laboral de sus empleados, estableciendo una adecuada política de prevención de riesgos laborales, que se debe concretar con la integración de la actividad preventiva en su sistema general de gestión, adoptando y previendo las medidas y actividades necesarias para evitar o disminuir los riesgos en todas las fases de actividad y decisiones del Organismo.

Entre otras actividades preventivas, el CAPN garantizará la ejecución de la evaluación de riesgos laborales, la información, consulta, participación y formación de los trabajadores, la efectiva actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, la vigilancia de la salud y el desarrollo de una estructura organizativa y de medios suficientes para el ejercicio de las tareas propias del Servicio de Prevención, de acuerdo a los criterios del capítulo IV de la LPRL.

Igualmente, el CAPN debe realizar un seguimiento constante de la actividad preventiva a fin de poder adaptarla a los posibles cambios que puedan acontecer en el Organismo, mejorarla de forma continua persiguiendo el incremento de los niveles de protección y fomentar el perfeccionamiento tanto en el control de los riesgos, como en la identificación y evaluación de los mismos.

En todo caso, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo estará a cargo del CAPN.

#### Artículo 64. *Organización de la actividad preventiva.*

1. En cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, el CAPN elaborará el Plan de prevención como herramienta para la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa.

En la integración de la prevención, el CAPN consultará y permitirá la participación de los trabajadores en cumplimiento del artículo 18 de la LPRL. La consulta y participación de los trabajadores se desarrollará básicamente a través de los delegados de prevención

y de los Comités de Seguridad y Salud, a los que se les proporcionará la información, formación, medios y las facilidades necesarias para el ejercicio de sus funciones.

2. En cumplimiento del deber general de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, el CAPN garantizará el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud y en particular, la correcta gestión de las actividades preventivas básicas, que se integrarán en el diseño e implantación del correspondiente Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, tomando como modelo y guía el establecido por Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas de 17 de febrero de 2004.

Dentro del conjunto de actividades preventivas básicas se incluyen:

– Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. En cumplimiento del CAPÍTULO II «Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva» del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), el CAPN evaluará los riesgos de todos los puestos de trabajo con el fin de obtener la información que permita adoptar las medidas preventivas que sean necesarias para eliminar o reducir y controlar dichos riesgos. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva se mantendrán actualizadas y se revisarán en los casos que marca la legislación vigente.

– Control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores. En cumplimiento de la LPRL y de su normativa de desarrollo, el CAPN realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y vigilará la correcta realización de determinadas actividades consideradas peligrosas por la citada legislación.

– Actuación frente a los cambios. En cumplimiento de la LPRL y de su normativa de desarrollo, el CAPN aplicará los principios de la acción preventiva en la elaboración e implantación del proyecto de modificación de los lugares, instalaciones, procesos o procedimientos de trabajo, así como en la adquisición de nuevos productos o equipos.

En los casos de incorporación de un nuevo empleado, así como en los cambios de puestos de trabajo, se desarrollarán las actividades preventivas pertinentes, definidas en la normativa vigente en materia de seguridad y salud.

– Formación e información de los trabajadores. En cumplimiento de los artículos 18 y 19 de la LPRL y de su normativa de desarrollo, el CAPN garantizará la información y formación de los trabajadores con objeto de mejorar el conocimiento de los riesgos derivados del trabajo y las medidas para evitarlos y prevenirlos, todo ello, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Para garantizar las premisas anteriores, el CAPN elaborará anualmente un Plan de formación de prevención de riesgos laborales de carácter obligatorio en el que se programarán acciones formativas priorizadas en base a los resultados de las evaluaciones de riesgos laborales, a la severidad de la materialización de los riesgos identificados y a las conclusiones de los estudios epidemiológicos y del informe de siniestralidad del Organismo.

– Vigilancia de la salud de los trabajadores. En cumplimiento de la LPRL y de su normativa de desarrollo, el CAPN garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y la realización de exámenes de salud adicionales en los casos que marca la legislación vigente en materia seguridad y salud (Art. 22.1 de la LPRL y 37.3.b del RSP). La vigilancia de la salud estará basada en los riesgos inherentes al trabajo, será realizada, en todo caso, por personal sanitario competente y seguirá un procedimiento adecuado, acorde con los protocolos sanitarios que sean de aplicación.

El trabajador será informado de los resultados de la vigilancia de su salud. Dicha información será confidencial y no podrá ser utilizada con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección, serán comunicadas al Servicio de Prevención, a los servicios de personal del CAPN y a la Unidad de la que

dependa el trabajador, a fin de que puedan desarrollar sus funciones en las condiciones más seguras.

– Actuaciones frente a emergencias. El CAPN identificará las posibles situaciones de emergencia y riesgo grave e inminente con objeto de planificar las acciones a desarrollar en tales circunstancias, teniendo en cuenta para ello, las características de cada centro de trabajo. El CAPN adoptará las medidas necesarias para la correcta realización de las actividades planificadas y para poder proporcionar, con la mayor brevedad posible, primeros auxilios y asistencia de urgencia.

– Investigación de daños para la salud. En cumplimiento de la LPRL y de su normativa de desarrollo, el CAPN investigará y registrará los accidentes y cualquier daño detectado en la salud de los trabajadores, con objeto de analizar sus causas y evitar, en la medida de lo posible, su repetición.

3. Con el fin de realizar una prevención eficaz y efectiva de los riesgos laborales, el CAPN mantendrá una estructura preventiva suficiente, que cumpla los requisitos legalmente establecidos y garantice disponer de los recursos necesarios para desarrollar las funciones y actividades asignadas.

4. Con el fin de integrar la actividad preventiva en la organización, los titulares responsables de cada centro de trabajo representarán al CAPN en los Comités de Seguridad y Salud locales y, en su caso, en el Comité intercentros de Seguridad y Salud.

#### Artículo 65. *Coordinación de la actividad preventiva.*

En el marco de las obligaciones que establece el artículo 24 de la LPRL y su normativa de desarrollo, el CAPN adoptará a través de la implantación del «Procedimiento 1700 para la Coordinación de Actividades en el CAPN», las medidas necesarias para que cuando en algún centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores del Organismo y/o de otras empresas contratadas por éste, se establezcan los mecanismos apropiados para asegurar la coordinación de actividades empresariales a fin de garantizar un adecuado nivel de protección frente a los posibles riesgos generados por la misma.

Todo ello considerando a su vez los imperativos que determina el artículo 42 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, en relación a la subcontratación de obras y servicios.

#### Artículo 66. *Medios y equipos de protección individual; ropa de protección y prendas de seguridad.*

El CAPN seguirá los criterios de la LPRL, y su normativa reglamentaria de desarrollo, para determinar en qué puestos de trabajo es necesario el uso de equipos de protección individual, hecho que se produce cuando al identificar un riesgo éste no puede evitarse o limitarse suficientemente mediante el empleo de medios de protección colectiva o procedimientos de organización del trabajo.

Una vez identificada la necesidad, el CAPN proporcionará los equipos de protección individual de acuerdo a los riesgos detectados y al tipo de actividad, siguiendo las indicaciones sobre información y formación, y consulta y participación que establece la legislación vigente.

Los trabajadores del CAPN tendrán la obligación de utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el CAPN, así como de velar por su correcta conservación.

El CAPN suministrará igualmente a los trabajadores ropa de protección y prendas de seguridad homologadas cuando fuese igualmente necesario.

#### Artículo 67. *Movilidad funcional por incapacidad laboral.*

1. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual reconocida por el INSS o por el organismo competente, el trabajador

del CAPN en el momento de producirse la declaración de incapacidad permanente total tendrá derecho a optar entre:

- a. Extinción de la relación laboral con el CAPN e indemnización de 10.000 €.
- b. Cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del citado trabajador siempre que exista una vacante dotada, de necesaria provisión y disponible de igual o inferior grupo o, en su caso, subgrupo profesional, correspondiente al puesto desempeñado por el mismo, y sin perjuicio de lo que al respecto establezca la normativa del correspondiente Régimen de Seguridad Social que en cada momento este en vigor.

2. El cambio de puesto de trabajo se realizará, 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.

Sin perjuicio de las retribuciones de carácter personal que tenga reconocidas, el salario base, paga extraordinaria, el complemento de residencia, 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.

A estos efectos el trabajador, tramitará su solicitud al CAPN, a través de sus servicios de personal, acompañando a la misma la Resolución recaída en el procedimiento de reconocimiento de su incapacidad en el plazo máximo de dos meses a contar desde el día siguiente en el que el mismo haya recibido la correspondiente notificación y adjuntando a la misma toda la documentación del citado procedimiento.

Los servicios de personal del CAPN determinarán las vacantes dotadas y disponibles de igual o inferior grupo o, en su caso, subgrupo profesional, correspondiente al puesto desempeñado por el interesado. Las citadas vacantes serán, en primer término, de la última dependencia en que prestaba servicios el trabajador y, sólo en caso de imposibilidad, de otra dependencia. Seguidamente, los servicios de personal, tomarán razón de la solicitud determinando la fecha de reserva de las vacantes dotadas y disponibles que pasarán a la situación de no disponibles y serán comunicadas al interesado en el plazo máximo de quince días hábiles.

Determinada así la vacante o vacantes citadas, el Servicio de Prevención deberá emitir informe sobre la idoneidad de las mismas a la vista de la documentación presentada, pudiendo, si resulta necesario, citar al trabajador interesado para que efectúe el pertinente Examen de salud en función de los riesgos correspondientes a las citadas vacantes y evalúe la compatibilidad de los mismos con la situación de incapacidad reconocida.

Informada la idoneidad de la vacante o vacantes reservadas, el CAPN ofertará al trabajador la más adecuada a su situación personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y notificará dicha oferta al trabajador que dispondrá del plazo de dos meses para prestar su conformidad a la misma y proceder a la novación de su contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que, siendo favorable el informe del Servicio de Prevención, el trabajador rechace el puesto de que se trate, éste habrá decaído en su derecho a que se aplique esta movilidad funcional.

La oferta del CAPN podrá, cuando resulte imprescindible para el desempeño del puesto, condicionar la misma a la superación de un proceso formativo que garantice su adecuado desempeño.

Si el trabajador no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud en el plazo señalado, o rechace el puesto que se le ofrece, quedará extinguida su relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando en el procedimiento de instrucción de la incapacidad laboral se resuelva el reconocimiento de una incapacidad permanente parcial, el trabajador tramitará su solicitud de adaptación o cambio de puesto de trabajo al CAPN, a través de sus servicios de personal, acompañando a la misma la Resolución recaída en el procedimiento de reconocimiento de su incapacidad en el plazo máximo de dos meses a contar desde el

siguiente día en el que el mismo haya recibido la correspondiente notificación y adjuntando a la misma toda la documentación del citado procedimiento.

A la vista de la Resolución y documentación presentada, el Servicio de Prevención procederá a emitir informe a cerca de la compatibilidad de su actual puesto de trabajo en función de la evaluación de riesgos del mismo y determinará las funciones y tareas que no podrá desempeñar el trabajador afectado en el mismo y lo remitirá a los servicios de personal para la resolución que proceda, los cuales notificarán la adaptación de su puesto al interesado en el plazo máximo de quince días hábiles.

Cuando del citado informe se desprenda que no resulta adecuada la adaptación del puesto a las funciones y tareas fundamentales del mismo, los servicios de personal del CAPN determinarán las vacantes dotadas, de necesaria provisión y disponibles de igual o inferior grupo o, en su caso, subgrupo profesional, correspondiente al puesto desempeñado por el interesado. Las citadas vacantes serán, en primer término, de la última dependencia en que prestaba servicios el trabajador y, sólo en caso de imposibilidad, de otra dependencia; dichas vacantes podrán ser de cualquier modalidad contractual, pudiendo ser a tiempo parcial o fijo discontinuo. Seguidamente, los servicios de personal, tomarán razón de la solicitud determinando la fecha de reserva de las vacantes dotadas y disponibles que pasarán a la situación de no disponibles y serán comunicadas al interesado en el plazo máximo de quince días hábiles.

Determinada así la vacante o vacantes citadas, los servicios de personal solicitarán del Servicio de Prevención informe sobre la idoneidad de las mismas a la vista de la documentación presentada, pudiendo, si resulta necesario, citar al trabajador interesado para que efectúe el pertinente Examen de salud específico en función de los riesgos correspondientes a las citadas vacantes y evalúe la compatibilidad de los mismos con la situación de incapacidad reconocida.

Informada la idoneidad de las vacantes disponibles, el CAPN, atendiendo a las necesidades del servicio, procederá a la asignación del nuevo puesto del trabajador y notificará el cambio al interesado en el plazo máximo de quince días hábiles, comunicando dicho cambio a los representantes de los trabajadores, y facilitara la formación necesaria para su desempeño al mismo. Asimismo cuando resulte imprescindible, se podrá condicionar el cambio a la superación de un proceso formativo que garantice su adecuado desempeño.

#### Artículo 68. *Movilidad funcional por disminución de la capacidad.*

1. Cuando del procedimiento de instrucción de la incapacidad laboral contemplada en el artículo anterior no resulte reconocida una incapacidad permanente parcial suficiente referida al desempeño de la profesión habitual, el trabajador podrá solicitar al CAPN, a través de los servicios de personal, la adaptación o cambio de su puesto de trabajo, acompañando a la misma la Resolución denegatoria y adjuntando toda la documentación del citado procedimiento. A estos efectos el Servicio de Prevención procederá a emitir informe acerca de la compatibilidad de su actual puesto de trabajo en función de la evaluación de riesgos del mismo y determinará las funciones y tareas que el trabajador afectado no podrá desempeñar en el citado puesto y lo remitirá a los servicios de personal para la resolución que proceda, los cuales notificarán la adaptación de su puesto al interesado en el plazo máximo de quince días hábiles.

Si del Informe anterior se desprendiera que las funciones y tareas que el trabajador no debe desempeñar en su actual puesto afectan de forma relevante al normal desempeño del mismo, los servicios de personal del CAPN aplicarán el procedimiento, las condiciones y garantías establecidas en el tercero y siguientes párrafos del número 3 del anterior artículo a los efectos de asignar un puesto de igual o inferior grupo o, en su caso, subgrupo profesional correspondiente a la del puesto desempeñado por el trabajador interesado.

2. Igualmente y con carácter extraordinario y temporal, a instancia del CAPN, podrá efectuarse la adaptación o el cambio de puesto de trabajo del mismo, cuando resulte

notablemente relevante para el estado de salud del trabajador y adecuado a sus circunstancias.

Cuando dicha adaptación no resulte posible, podrá asignarse una vacante dotada y disponible de igual o inferior grupo o, en su caso, subgrupo profesional correspondiente a la del puesto desempeñado, previo informe de los representantes de los trabajadores, aplicándose a estos efectos el procedimiento, las condiciones y garantías establecidas en el tercero y siguientes párrafos del número 3 del anterior artículo. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

El trabajador que se beneficie de este tipo de adaptación o movilidad quedará obligado a efectuar los exámenes de salud específicos que procedan y con el carácter periódico que se determine, a los efectos de comprobar su aptitud sobrevenida o su rehabilitación total que le permita desempeñar todas las funciones y tareas de su puesto o reincorporarse, en su caso, a su anterior puesto de trabajo.

#### Artículo 69. *Movilidad funcional para la protección de 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 previo informe del Servicio de Prevención. Cuando la adaptación no fuera posible, el CAPN procederá al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, para lo que será necesario el informe previsto en el artículo 26.2 de la LPRL.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación, durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo.

El CAPN determinará, previa consulta a los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

#### Artículo 70. *Consulta y participación.*

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, en los términos señalados por el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero.

Corresponden a la representación general las funciones especificadas en el artículo 34 de la LPRL, 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.

Con objeto de garantizar el ejercicio de los derechos citados anteriormente, el CAPN garantizará la correcta implantación de los Procedimientos «501 para determinar los mecanismos de acceso a la información preventiva por los delegados de prevención» y «502 para establecer los mecanismos de consulta».

#### Artículo 71. *Comités de Seguridad y Salud.*

Los Comités de Seguridad y Salud laborales son los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y les corresponde, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 de la LPRL y en el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración del Estado:

a) Ser informado de todas las actuaciones que en materia de prevención sean abordadas por el CAPN.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo al CAPN la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Dirigir al Comité intercentros de Seguridad y Salud todas las propuestas que excedan de su ámbito geográfico concreto de actuación para su estudio por éste.

#### Artículo 72. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

El Comité Intercentros 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 que afecten a un ámbito geográfico superior al propio de un concreto Comité de Seguridad y Salud laboral, y le corresponde:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

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 73. *Composición y normas de funcionamiento.*

Los Comités anteriormente citados se constituirán y funcionarán de conformidad con lo previsto en la LPRL, 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 67/2010, de 29 de enero, 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 CAPN, en particular, y la representación de los trabajadores.

#### Artículo 74. *Delegados de Prevención.*

1. Los delegados de prevención serán elegidos, de conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la LPRL, de Prevención de Riesgos Laborales por y entre los representantes del personal.

2. Por excepción, cuando no hubiera suficiente número de representantes de personal en el ámbito de que se trate para cubrir los puestos de delegados de prevención, los delegados restantes podrán ser elegidos por las centrales sindicales entre delegados sindicales del ámbito correspondiente, de manera proporcional a su representatividad.

3. De conformidad con lo previsto en la LPRL y resto de la normativa de aplicación, los Delegados de Prevención no tienen asignado un crédito horario específico en tanto que Delegados de Prevención; dicha asignación les corresponde únicamente por su condición previa de miembros de Juntas de Personal, de Comités de Empresa o Delegado Sindical. Ello sin menoscabo de las actuaciones que podrán realizar sin imputación al citado crédito horario, según establece el artículo 37.1 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención tendrán en el desempeño de sus funciones las garantías establecidas para éstos en los artículos 56.4 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 36 y 37 de la LPRL.

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. La formación se deberá facilitar por el CAPN, 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 CAPN 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.

**Artículo 75. Planes de autoprotección.**

En cumplimiento de la legislación vigente, y teniendo en cuenta las características de los centros de trabajo así como las diferentes actividades realizadas en los mismos, el CAPN elaborará los Planes de Autoprotección correspondientes a su actividad de acuerdo con el contenido establecido en el Real Decreto 393/2007, por el que se aprueba la norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

El plan de autoprotección es un documento que se revisará periódicamente, que incorpora la identificación y evaluación de los riesgos, las acciones y medidas necesarias para la prevención y control de riesgos sobre las personas y los bienes, así como las medidas de protección y otras actuaciones a adoptar en caso de emergencia, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores y demás personas que se encuentren en los centros del CAPN, primeros auxilios y otras medidas de seguridad, garantizando la integración de estas actividades en el sistema público de protección civil.

Para todo lo expuesto en los párrafos anteriores, será competente el CAPN que asimismo evaluará permanentemente los planes de autoprotección de forma sucesiva y asegurará la eficacia y operatividad de los planes de actuación realizando simulacros de emergencia con una periodicidad mínima de un año.

El CAPN deberá informar y formar al personal a su servicio en los contenidos del plan de autoprotección. Por otro lado, los trabajadores del CAPN tendrán la obligación de participar en la medida de sus capacidades en el plan de autoprotección, asumir las funciones que les sean asignadas en dicho Plan y asistir a los cursos de formación que les capaciten para el desempeño de las mismas.

**Artículo 76. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.**

Son obligaciones de los trabajadores:

- a) Velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud y por la de aquellos otros a los cuales puede afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones.
- b) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- c) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el CAPN.
- d) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- e) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, a los trabajadores designados para realizar actividades de prevención y/o a los delegados de prevención, acerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- f) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- g) Colaborar con el CAPN para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

**CAPÍTULO XIV****Ropa de trabajo y uniformidad****Artículo 77. Ropa de trabajo y uniformidad.**

El CAPN proveerá al personal de ropa y uniformes adecuados para su uso en el trabajo teniendo en cuenta las condiciones de realización y riesgos de cada actividad. Su

provisión será ajustada al calendario y a los criterios de seguridad y salud consultados en el Comité intercentros de Seguridad y Salud. Los trabajadores estarán en todo caso obligados a su uso durante la jornada laboral. Los Comités locales de Seguridad y Salud colaborarán con el CAPN en el estudio de las necesidades del personal en esa materia y podrán proponer mejoras para su distribución.

Los trabajadores del CAPN estarán obligados a:

a) Vestir el uniforme o ropa de trabajo que les corresponda en cada momento, de acuerdo con las normas establecidas por la Dirección del CAPN, 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 superior jerárquico las deficiencias o anomalías que se observen en el estado o funcionamiento de las prendas de trabajo, así como la posible carencia de que las mismas adolezcan.

c) Llevar las prendas de trabajo de acuerdo con las normas establecidas por la Dirección del CAPN, debidamente abrochadas o ceñidas, al objeto de conseguir la seguridad o presentación que motiva su utilización.

## CAPÍTULO XV

### Plan de Igualdad

Artículo 78. *Plan de Igualdad.*

En el plazo de tres meses desde la fecha de la publicación del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Igualdad, con representación paritaria de la Administración y de la representación social, y que en la parte social estará integrada por un representante de cada sindicato firmante del presente Convenio, con el fin de elaborar y apoyar la aplicación de un Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión realizará, en el plazo de seis meses desde su constitución, un diagnóstico de situación, donde se reflejará la situación real y concreta de la empresa respecto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que servirá de base para la elaboración del correspondiente Plan de Igualdad.

La Comisión preparará, antes de seis meses a contar desde la fecha de entrega del diagnóstico anterior, una propuesta de acuerdo de Plan de Igualdad para establecer medidas que fomenten la igualdad efectiva en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

## CAPÍTULO XVI

### Acción Social

Artículo 79. *Acción Social.*

1. En el CAPN se abordará la puesta en marcha de un Plan de Acción Social para todo el personal dependiente del mismo. A tal fin, se contará con el porcentaje de masa salarial global que le corresponda en función de las retribuciones de los efectivos del CAPN, de conformidad con lo previsto en los acuerdos adoptados por la Administración, en general; y por el citado Consejo, en particular, y la representación de los trabajadores.

2. Al Grupo de Trabajo en el CAPN de la Mesa Delegada en el Ministerio de la Presidencia de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado le corresponderá:

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

En el caso de las centrales sindicales firmantes que no estén representadas en la Mesa Delegada en el Ministerio de la Presidencia de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, serán invitadas por la Administración a asistir al Grupo de Trabajo cuando se traten los puntos señalados anteriormente.

## CAPÍTULO XVII

### Estructura salarial

#### Artículo 80. *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 remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo, según el encuadramiento de su puesto de trabajo.

#### Artículo 81. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con la clasificación profesional vigente en cada momento para el personal laboral al que resulta de aplicación este Convenio.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- A) Salario base.
- B) Pagas extraordinarias.
- C) Antigüedad.
- D) Complementos salariales:
  - a) Complemento de puesto de trabajo.
  - b) Complemento de idioma.
  - c) Complemento de trabajo nocturno o plus de nocturnidad.
  - d) Complementos por cantidad o calidad del trabajo:
    - d.1) Complemento de especial disponibilidad.
    - d.2) Complemento de mayor dedicación con disponibilidad horaria.
    - d.3) Complemento de disponibilidad horaria.
    - d.4) Complemento de jornada partida con disponibilidad horaria.
- e) Complemento de residencia.
- E) Horas extraordinarias.
- F) Horas Complementarias.
- G) Percepciones no salariales:
  - a) Quebranto de moneda.
  - b) Indemnizaciones por razón del servicio.

#### Artículo 82. *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 y, en su caso, subgrupos profesionales, en las tablas salariales vigentes en cada momento.

#### Artículo 83. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tienen derecho a dos pagas 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.

Las pagas extraordinarias de los trabajadores acogidos a este Convenio se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre. A efectos del cómputo de pago de estas pagas 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 paga 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 pagas en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

A los efectos previstos en el presente artículo, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

#### Artículo 84. *Antigüedad.*

Los trabajadores al servicio del C.A.P.N. devengarán un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija anual, por grupo o subgrupos profesionales, en las cuantías fijadas en las en las tablas salariales vigentes en cada momento.

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.

A efectos de antigüedad se tendrán en cuenta exclusivamente los servicios prestados en el ámbito del C.A.P.N. 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.

Las cantidades totales percibidas hasta el 31 de diciembre de 2012 por cada trabajador en concepto de antigüedad, constituirán un complemento personal consolidado, que se percibirá en catorce pagas.

#### Artículo 85. *Complementos salariales.*

1. Son aquellos que perciben los trabajadores en atención a las características de su puesto de trabajo específico. Tendrán tal consideración los siguientes:

a) Complemento de puesto de trabajo: Lo perciben, en la cuantía fijada en las tablas salariales vigentes, los trabajadores en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones especiales en relación con las previstas en la definición de especialidades que se realicen en el Convenio y que han servido para la determinación de los distintos niveles del salario base. Su cuantía podrá ajustarse en función del proceso de homologación de los distintos colectivos incluidos en los grupos de clasificación y su asignación tendrá progresivamente en cuenta aquellos factores o condiciones que se presentan con mayor intensidad, especialmente referidos a responsabilidad, cualificación, mando o jefatura de equipos.

b) Complemento por idioma extranjero o de signos: 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.

El complemento de idioma se percibirá, según las tablas salariales vigentes, 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).

c) Complemento de trabajo nocturno o plus de 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 las tablas salariales vigentes.

d) Complementos por cantidad o calidad del trabajo: Son aquellos que se perciben en función de la realización de una mayor jornada de trabajo, la disponibilidad de los perceptores para su realización en horarios irregulares, en régimen de jornada partida, o del rendimiento circunstancial para la consecución de determinados objetivos o resultados. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales, que serán incompatibles entre sí:

d.1) Complemento de especial disponibilidad: Retribuye los especiales rendimiento, responsabilidad y dedicación al puesto de trabajo, la realización de una jornada superior a la habitual, la atribución de disponibilidad de los perceptores para la realización de tareas de especial dificultad y/o confianza, así como la disponibilidad de los perceptores para su realización en horarios irregulares. Implica la realización, en todo caso, de una jornada mínima de trabajo de 40 horas en cómputo semanal, independientemente de su distribución diaria y, con carácter general, en horario de mañana y tarde. Sus valores serán los de las tablas salariales anexas.

El Complemento será percibido necesariamente por los ocupantes de puestos de las siguientes especialidades profesionales, salvo renuncia expresa del titular del puesto de trabajo que sea motivada y aceptada por el Director o Delegado del que dependa:

- Jefe de Departamento.
- Jefe de Servicio.
- Coordinador de Programas Especiales.
- Jefe de Sección.
- Conserje Mayor.
- Encargado General.
- Guarda Mayor.
- Jardinero Mayor.

Con independencia de los anteriores puestos de trabajo que llevan aparejado necesariamente el complemento de especial disponibilidad, este complemento podrá ser asignado a aquellos puestos de trabajo no comprendidos entre los anteriores en los que, coyuntural o temporalmente, concurren las circunstancias que definen el complemento, salvo renuncia expresa del titular del puesto de trabajo que sea motivada y aceptada por el Director o Delegado del que dependa. La atribución del complemento se efectuará por períodos máximos de 6 meses, prorrogables por iguales períodos consecutivos a propuesta del Director o Delegado correspondiente. El total de asignaciones del complemento de especial disponibilidad no podrá exceder de 81 perceptores, salvo acuerdo al respecto de la Comisión de seguimiento e interpretación de retribuciones del personal laboral del CAPN.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquier otro complemento de cantidad o calidad del trabajo y con la retribución por horas extraordinarias o complementarias. El exceso de horas sobre la jornada sólo podrá ser objeto de compensación horaria como hora extraordinaria en aquellos puestos cuyo sistema de provisión no sea la designación directa, y siempre y cuando dicho exceso se haya producido

en fiestas laborales o días de libranza, o en horario entre las 21,00 y las 7,00 horas, salvo en el caso de personal que presta sus servicios fundamentalmente en ese horario.

Este complemento se retirará en caso de inasistencias reiteradas (entendido como absentismo injustificado mensual superior al 10%), un índice trimestral de falta de cumplimiento horario superior al 10%, o se aprecie por su Director o Delegado falta de diligencia o incumplimiento de las tareas asignadas al puesto de trabajo, sin perjuicio de la eventual responsabilidad disciplinaria. Igualmente este complemento se retirará en caso de baja por incapacidad temporal cuando la misma exceda del plazo de un mes, salvo que se derive de enfermedad profesional o accidente de trabajo. La retirada del complemento tendrá una duración de 3 meses consecutivos, pasados los cuales se le volverá a reintegrar el complemento si se trata de un puesto que necesariamente lleva aparejado el complemento de especial disponibilidad, y hubiesen desaparecido las causas que motivaron su retirada; de no ser uno de esos puestos, el Director o Delegado podrá proponer volver a atribuírselo si considera que persisten las circunstancias que motivaron su asignación. Si la retirada deriva de una baja por incapacidad temporal se le reintegrará desde el día de alta si se trata de un puesto que necesariamente lleva aparejado el complemento de especial disponibilidad; de no ser uno de esos puestos, el Director o Delegado podrá proponer volver a atribuírselo desde el día de alta si considera que persisten las circunstancias que motivaron su asignación.

d.2) Complemento de mayor dedicación con disponibilidad horaria. Retribuye una jornada de 40 horas semanales en cómputo semestral, independientemente de su distribución diaria, y, con carácter general, en horario de mañana y tarde; la jornada se realizará conforme a la siguiente articulación: 38 horas y 45 minutos en cómputo semanal y 1 hora y 15 minutos semanales de distribución irregular de la jornada de trabajo que se incorporan a una bolsa horaria semestral de disponibilidad. Sus valores serán los de las tablas salariales anexas.

El Complemento será asignado a aquellos puestos en que se deba realizar una jornada de 40 horas semanales en cómputo anual con arreglo a criterios de relevancia de las funciones desempeñadas, necesidad de su desarrollo en jornada de tarde y conveniencia de asignación de una jornada superior, salvo renuncia expresa del titular del puesto de trabajo- motivada y aceptada por el Director o Delegado del que dependa; su asignación será comunicada a la Comisión de seguimiento e interpretación de retribuciones del personal laboral del CAPN.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquier otro complemento de cantidad o calidad del trabajo. Sus perceptores podrán percibir retribución o compensación horaria por hora extraordinaria o complementaria siempre que dichas horas se correspondan con una de las fiestas laborales o días de libranza, o en horario entre las 21,00 y las 7,00 horas, salvo en el caso de personal que presta sus servicios fundamentalmente en ese horario. A sus perceptores no se les considerará hora extraordinaria el trabajo efectivo que realicen dentro de la parte flexible de la jornada que pueden realizar aunque supere el límite semanal de jornada asignado, pudiendo compensarse dicho exceso en el mes corriente y dentro de la parte flexible de la jornada.

Será posible realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo en los días que por turno le corresponda trabajar y en el horario comprendido entre las 07:00h y las 21:00h, salvo en el caso de personal que presta sus servicios fundamentalmente en ese horario, en cuyo caso la distribución irregular se podrá realizar de 21:00h a 7:00h. La bolsa horaria semestral de disponibilidad no se utilizará para atender Actos Oficiales.

La utilización de las horas correspondientes a la bolsa de disponibilidad horaria será comunicada por escrito por el Director o Delegado correspondiente al trabajador con un preaviso mínimo de tres días naturales, en periodos mínimos de 3 horas cuando no sea continuación de la jornada flexible, salvo que el trabajador consienta expresamente por escrito un periodo mínimo inferior, y sólo podrá realizarse en el semestre al que correspondan. Transcurrido éste, sin que se hayan utilizado, no se podrán acumular a ningún otro periodo. Los periodos serán del 1 de enero al 30 de junio, y del 1 de julio al 31 de diciembre.

Este complemento se retirará en caso de que el trabajador se niegue a cumplir una concreta solicitud de su Director o Delegado de disponibilidad horaria debidamente comunicada, en caso de inasistencias reiteradas (entendido como absentismo injustificado mensual superior al 10%), un índice trimestral de falta de cumplimiento horario superior al 10%, o se aprecie por su Director o Delegado falta de diligencia o incumplimiento de las tareas asignadas al puesto de trabajo, sin perjuicio de la eventual responsabilidad disciplinaria. Igualmente este complemento se retirará en caso de baja por incapacidad temporal cuando la misma exceda del plazo de un mes, salvo que se derive de enfermedad profesional o accidente de trabajo. La retirada del complemento tendrá una duración de 3 meses consecutivos, pasados los cuales, y siempre que hubiesen desaparecido las causas que motivaron su retirada, el Director o Delegado podrá proponer volver a atribuírselo si considera que persisten las circunstancias que motivaron su asignación, salvo en el supuesto de baja por incapacidad temporal en que se le podrá proponer volver a atribuírselo desde el día de alta.

d.3) Complemento de disponibilidad horaria. Retribuye la disponibilidad horaria resultante de la realización de un tramo de la jornada, fuera de la parte fija y flexible del horario general, en los días y horas decididos y comunicados con antelación por la Administración. Implica la realización de una jornada de trabajo de 37 horas 30 minutos semanales en cómputo semestral, cuyo cómputo estará dividido en dos tramos: 36 horas y 15 minutos en cómputo semanal; y 1 hora y 15 minutos semanales de distribución irregular de la jornada de trabajo que se incorporan a una bolsa horaria semestral de disponibilidad. Sus valores serán los de las tablas salariales anexas.

El Complemento de disponibilidad horaria será percibido por aquellos trabajadores del Organismo que no tengan asignado complemento de especial disponibilidad, complemento de mayor dedicación con disponibilidad horaria, o complemento de jornada partida con disponibilidad horaria, salvo renuncia expresa del trabajador.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquier otro complemento de cantidad o calidad del trabajo. Sus perceptores podrán percibir retribución o compensación horaria por hora extraordinaria o complementaria siempre que dichas horas se correspondan con una de las fiestas laborales o días de libranza, o en horario entre las 21,00 y las 7,00 horas, salvo en el caso de personal que presta sus servicios fundamentalmente en ese horario. A sus perceptores no se les considerará hora extraordinaria el trabajo efectivo que realicen dentro de la parte flexible de la jornada que pueden realizar aunque supere el límite semanal de jornada asignado, pudiendo compensarse dicho exceso en el mes corriente y dentro de la parte flexible de la jornada.

Será posible realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo en los días que por turno le corresponda trabajar y en el horario comprendido entre las 07:00h y las 21:00h, salvo en el caso de personal que presta sus servicios fundamentalmente en ese horario, en cuyo caso la distribución irregular se podrá realizar de 21:00h a 7:00h. La bolsa horaria semestral de disponibilidad no se utilizará para atender Actos Oficiales.

La utilización de las horas correspondientes a la bolsa de disponibilidad horaria será comunicada por escrito por el Director o Delegado correspondiente al trabajador con un preaviso mínimo de tres días naturales, en periodos mínimos de 3 horas cuando no sea continuación de la jornada flexible, salvo que el trabajador consienta expresamente por escrito un periodo mínimo inferior, y sólo podrá realizarse en el semestre al que correspondan. Transcurrido éste, sin que se hayan utilizado, no se podrán acumular a ningún otro periodo. Los periodos serán del 1 de enero al 30 de junio, y del 1 de julio al 31 de diciembre.

Este complemento se retirará en caso de que el trabajador se niegue a cumplir una concreta solicitud de su Director o Delegado de disponibilidad horaria debidamente comunicada, en caso de inasistencias reiteradas (entendido como absentismo injustificado mensual superior al 10%), un índice trimestral de falta de cumplimiento horario superior al 10%, o se aprecie por su Director o Delegado falta de diligencia o incumplimiento de las tareas asignadas al puesto de trabajo, sin perjuicio de la eventual responsabilidad disciplinaria. Igualmente este complemento se retirará en caso de baja por incapacidad

temporal cuando la misma exceda del plazo de un mes, salvo que se derive de enfermedad profesional o accidente de trabajo. La retirada del complemento tendrá una duración de 3 meses consecutivos, pasados los cuales se le volverá a reintegrar el complemento siempre que hubiesen desaparecido las causas que motivaron su retirada, y previa solicitud del trabajador, salvo en el supuesto de baja por incapacidad temporal en que se le reintegrará desde el día de alta.

El renunciante al complemento de disponibilidad horaria realizará una jornada de trabajo de 37 horas y media en cómputo semanal. Al renunciante únicamente podrá volver a asignársele el complemento de disponibilidad horaria transcurridos seis meses de la efectividad de la renuncia a dicho complemento, y previa petición expresa del trabajador con dos meses de antelación a su efectividad. En caso de renuncia, al renunciante únicamente podrán retribuírsele las horas extraordinarias que realice de 21:00h a 07:00h, salvo en el caso de personal que presta sus servicios fundamentalmente en ese horario, así como en las fiestas laborales o días de libranza.

d.4) Complemento de jornada partida con disponibilidad horaria. Retribuye la realización del trabajo en régimen de jornada partida, así como la disponibilidad horaria resultante de la realización de un tramo de la jornada en los días y horas decididos y comunicados con antelación por la Administración. Implica la realización de una jornada de trabajo de 37 horas 30 minutos semanales, cuyo cómputo estará dividido en dos tramos: 36 horas y 15 minutos en cómputo semanal; y 1 hora y 15 minutos semanales de distribución irregular de la jornada de trabajo que se incorporan a una bolsa horaria semestral de disponibilidad. Sus valores serán los de las tablas salariales anexas.

El complemento de jornada partida con disponibilidad horaria será asignado a los trabajadores que presten servicio en dependencias del CAPN en que no se pueda desarrollar una jornada de trabajo continuada por razón de los horarios de apertura y cierre decididos por la Administración.

La percepción de este complemento es incompatible con cualquier otro complemento de cantidad o calidad del trabajo. Sus perceptores podrán percibir retribución o compensación horaria por hora extraordinaria o complementaria siempre que dichas horas se correspondan con una de las fiestas laborales o días de libranza, o en horario entre las 21,00 y las 7,00 horas.

Será posible realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo en los días que por turno le corresponda trabajar y en el horario comprendido entre las 07:00h y las 21:00h. La bolsa horaria semestral de disponibilidad no se utilizará para atender Actos Oficiales.

La utilización de las horas correspondientes a la bolsa de disponibilidad horaria será comunicada por escrito por el Director o Delegado correspondiente al trabajador con un preaviso mínimo de tres días naturales, en periodos mínimos de 3 horas cuando no sea continuación de la jornada flexible, salvo que el trabajador consienta expresamente por escrito un periodo mínimo inferior, y sólo podrá realizarse en el semestre al que correspondan. Transcurrido éste, sin que se hayan utilizado, no se podrán acumular a ningún otro periodo. Los periodos serán del 1 de enero al 30 de junio, y del 1 de julio al 31 de diciembre.

Este complemento se retirará en caso de que el trabajador se niegue a cumplir una concreta solicitud de su Director o Delegado de disponibilidad horaria debidamente comunicada, en caso de inasistencias reiteradas (entendido como absentismo injustificado mensual superior al 10%), un índice trimestral de falta de cumplimiento horario superior al 10%, o se aprecie por su Director o Delegado falta de diligencia o incumplimiento de las tareas asignadas al puesto de trabajo, sin perjuicio de la eventual responsabilidad disciplinaria. Igualmente este complemento se retirará en caso de baja por incapacidad temporal cuando la misma exceda del plazo de un mes, salvo que se derive de enfermedad profesional o accidente de trabajo. La retirada del complemento tendrá una duración de 3 meses consecutivos, pasados los cuales se le volverá a reintegrar el complemento siempre que hubiesen desaparecido las causas que motivaron su retirada, y previa solicitud del trabajador, salvo en el supuesto de baja por incapacidad temporal en que se le reintegrará desde el día de alta a solicitud del trabajador.

e) Complemento de residencia. Los trabajadores destinados en Palma de Mallorca y Lanzarote percibirán el complemento vigente en cada momento que fijen las disposiciones generales para el personal laboral al servicio de la Administración Pública en las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla.

2. Al personal laboral que no tenga asignado complemento de especial disponibilidad, complemento de mayor dedicación con disponibilidad horaria, complemento de disponibilidad horaria o complemento de jornada partida con disponibilidad horaria realizará una jornada de trabajo de 37 horas y media en cómputo semanal.

En caso de renuncia voluntaria a percibir el complemento de especial disponibilidad, el complemento de mayor dedicación con disponibilidad horaria o el complemento de disponibilidad horaria, al trabajador únicamente podrá volver a asignársele el complemento correspondiente transcurridos seis meses de la efectividad de la renuncia a dicho complemento, y previa petición expresa del trabajador con dos meses de antelación a su efectividad. En caso de renuncia, al renunciante únicamente podrán retribuírsele las horas extraordinarias que realice de 21:00h a 07:00h, salvo en el caso de personal que presta sus servicios fundamentalmente en ese horario, así como en las fiestas laborales o días de libranza.

3. En el caso de los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas, todos los complementos previstos en este artículo se percibirán en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### Artículo 86. *Horas extraordinarias y complementarias.*

1. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el Convenio, se remunerarán con un valor único para cada grupo o, en su caso, subgrupo profesional y según los valores que figuran en las tablas salariales anexas. No podrán reconocerse horas extraordinarias en los puestos de libre designación y en los de Conductores y Secretarías de Presidente y Gerente, así como en los casos de incompatibilidades señaladas en el artículo anterior.

2. Las horas complementarias se regularan conforme a lo previsto en el Convenio vigente, y su cuantía en las correspondientes tablas salariales.

#### Artículo 87. *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 88. *Cálculo de las deducciones.*

Para practicar las deducciones por absentismo, 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 89. *Percepciones no salariales: indemnizaciones o suplidos.*

1. Quebranto de moneda: Lo percibirán aquellos trabajadores que manejen habitual y frecuentemente fondos.

2. Indemnizaciones por razón del servicio: Por desplazamientos justificados por la correspondiente orden de comisión de servicios, los trabajadores sujetos a este Convenio colectivo percibirán las indemnizaciones que se encuentran reguladas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio o normas que le sustituyan, desarrollen o complementen, en lo que respecta a las causas,

condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la siguiente tabla de asimilación:

Trabajadores comprendidos en los grupos	Asimilación a grupos del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo
1 y 2	2
3 y 4	3

Artículo 90. *Retribuciones en especie.*

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

Artículo 91. *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.

Artículo 92. *Comisión de seguimiento e Interpretación de Retribuciones del Personal Laboral del CAPN.*

Se crea, con carácter paritario, la Comisión de Seguimiento e Interpretación de Retribuciones del Personal Laboral del CAPN, con representación paritaria de la Administración y de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio (un representante de cada organización sindical firmante del convenio). Se reunirá con carácter ordinario con periodicidad semestral. La citada Comisión se constituirá en el plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente convenio en el BOE.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Analizar la adecuada asignación de los complementos de calidad y cantidad, así como informar cuantas instrucciones interpretativas al respecto promueva la Administración.
- b) Con carácter anual, se realizará una revisión del sistema creado con los nuevos complementos salariales que figuran en este Convenio, a efecto de determinar si están permitiendo una óptima utilización de los recursos disponibles, o si han surgido disfunciones.

- c) Proponer variaciones en las cuantías de los complementos y las correspondientes distribuciones de la masa salarial.
- d) Estudiar y analizar los complementos de puesto de trabajo, proponiendo las adaptaciones que puedan resultar necesarias.

## CAPÍTULO XVIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 93. *Responsabilidad disciplinaria.*

1. El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente capítulo.
2. El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal laboral que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para el CAPN o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente capítulo, por lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y normativa de desarrollo, y en su defecto, por la legislación laboral.

#### Artículo 94. *Ejercicio de la potestad disciplinaria.*

1. El CAPN corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior por las faltas cometidas, en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
  - a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones establecida en el presente convenio colectivo.
  - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
  - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
  - d) Principio de culpabilidad.
  - e) Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

#### Artículo 95. *Criterios generales.*

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 los siguientes artículos.

#### Artículo 96. *Graduación de las faltas.*

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:

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

2. El retraso injustificado, negligencia o descuido inexcusable en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

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.

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

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

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

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

8. En los supuestos de baja por incapacidad temporal o accidente no entregar al órgano correspondiente el parte médico acreditativo de la baja dentro del plazo de cuatro días naturales desde que se haya iniciado la citada situación. En caso necesario, se justificará la imposibilidad de hacerlo.

9. No entregar al órgano correspondiente los partes médicos de confirmación de la baja o de alta médica, en el plazo de tres días hábiles contados a partir de la misma fecha de expedición de los citados partes.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

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

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.

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

4. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.

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

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

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

8. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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.

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

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

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:

1. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
3. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
5. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
6. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
7. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
8. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
10. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
12. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
13. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
14. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
15. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
16. El acoso laboral.
17. El acoso sexual.
18. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante cinco o más días en el período de un mes.
19. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo más de diez días al mes, cuando acumulados suponga un mínimo de diez horas mensuales.
20. La embriaguez habitual o toxicomanía por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas si repercuten negativamente en el trabajo.
21. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
22. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
23. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, entendiéndose como tal cuando del mismo se deriven riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
24. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.

**Artículo 97. 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 seis 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:
- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
  - b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
  - c) La reiteración o reincidencia.
  - d) Grado de participación.

3. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado procedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave

**Artículo 98. 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 y secretario/a, en su caso. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al

interesado, al instructor, al secretario/a en su caso, 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 y/o secretario/a, en su caso. Asimismo, el instructor y/o secretario/a 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, ampliable en quince días más, desde la incoación del expediente deberá notificarse al trabajador el pliego de cargos, que debe contener los hechos que se le imputen, la falta presuntamente cometida y la 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. El expediente completo con la propuesta de resolución se pondrá a disposición del trabajador, del Comité de Empresa o Delegados de Personal y de la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que puedan efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles.

10. Resolución: La autoridad competente para resolver el expediente, que en ningún caso podrá haber sido instructora del expediente, 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 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.

Artículo 99. *Medidas provisionales.*

1. El CAPN podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

2. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, el CAPN deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Artículo 100. *Prescripción y cancelación.*

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves, al año.

El plazo de prescripción comenzará a contar desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

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.

El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contar desde la firmeza de la resolución sancionadora.

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, a contar desde el completo cumplimiento de la sanción, de un año cuando se trate de falta leve, dos años si es falta grave y tres para las muy graves.

Artículo 101. *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 XIX

**Régimen de representación del personal**

Artículo 102. *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 CAPN, 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 CAPN, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del CAPN que radiquen en una misma provincia.

Artículo 103. *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 cincuenta trabajadores.

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

2. La elección de los Delegados de Personal y de los Comités de empresa 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. Si por necesidades del servicio no hubiera vehículos disponibles, los representantes acudirán preferentemente en transporte público colectivo y, si no fuera posible, en medios propios, teniendo en cuenta la racionalidad y economía en la utilización de los mismos que deberán ser comunicados previamente al Delegado del Patrimonio Nacional respectivo; en ambos casos se procederá al abono de la correspondiente indemnización. Este régimen será de aplicación exclusivamente a las reuniones de los Comités de empresa o del Comité intercentros, con un máximo de veinticuatro reuniones al año.

Artículo 104. *Comité intercentros.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité intercentros de trece miembros. Sus componentes serán designados de entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

En la constitución del Comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas considerados globalmente.

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

3. 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.

4. El Comité intercentros dispondrá de un apartado en la Intranet del CAPN para comunicación con los trabajadores, debiendo mantener en sus comunicaciones el respeto debido hacia el derecho al honor y demás derechos fundamentales, y asumiendo íntegramente las responsabilidades que puedan derivarse de dichas publicaciones.

*Artículo 105. Derechos y garantías del Comité intercentros, de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal.*

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

a) Los Comités de Empresa 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 de Empresa de Madrid.

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

d) Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de personal dispondrán del crédito horario retribuido que les corresponda conforme a lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente. En relación con la utilización de los créditos horarios, los Delegados de Personal, y miembros de Comité de Empresa, comunicarán por escrito a su Jefatura de Personal, con una antelación mínima de 48 horas, su ausencia del puesto de trabajo para el desempeño de sus funciones de representación o, cuando dicho plazo no pueda cumplirse por razones de urgencia, con la antelación suficiente.

A su incorporación al puesto de trabajo se cumplimentará el impreso correspondiente de justificación de horas utilizadas.

3. El crédito de horas de los miembros de cada uno 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 Dirección de Administración y Medios el cedente, el cesionario y el número de horas.

4. 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 Dirección de Administración y Medios 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.

5. 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 y aplicar criterios de racionalidad y contención del gasto, se procurará que los desplazamientos con puntos de partida y regreso comunes se hagan conjuntamente.

Artículo 106. *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 treinta y tres por ciento (33%) 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, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

La convocatoria se comunicará a la Gerencia del Patrimonio Nacional.

2. Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación a la Gerencia por quien presida la asamblea, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, con antelación de cuarenta y ocho horas como mínimo, contestándose dentro de las veinticuatro horas siguientes a la petición, por la Gerencia a quien hubiera solicitado la asamblea.

En la asamblea sólo podrán tratarse asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

3. Cuando no se pueda reunir la plantilla simultáneamente de todos los centros de trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas 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, programándose preferentemente al principio o final de la jornada laboral y sin que su duración pueda exceder de dos horas; en este caso, la Gerencia dispondrá de setenta y dos horas para fijar la asamblea solicitada.

Artículo 107. *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 (LOLS) 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. A los efectos de este artículo, y las previsiones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa dictada en su desarrollo, constituyen un único centro de trabajo todas las dependencias del CAPN ubicadas en la misma provincia.

En los centros de trabajo, definidos según lo dispuesto en el párrafo anterior, que ocupen a más de 250 empleados públicos (personal funcionario, estatutario y laboral), las secciones sindicales conjuntas que integrarán al personal funcionario y laboral de los centros citados anteriormente, que puedan constituirse por los empleados públicos afiliados a los sindicatos, con presencia en los comités de empresa y en las juntas de personal, estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo. Corresponderá a dichas secciones sindicales designar a un delegado, salvo que el porcentaje de voto obtenido sobre la totalidad del colectivo sea igual o mayor al 10 por ciento de los votos válidos, en cuyo caso se atenderá a la escala establecida en el artículo 10.2 de la LOLS.

Por excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la representación se haya obtenido sólo en la Junta de Personal o sólo en el Comité de Empresa, la constitución de la sección sindical se hará atendiendo en exclusiva al número de trabajadores del colectivo sobre el que ha obtenido la representación y los delegados sindicales que pueden ser designados por ella serán los que, en su caso, correspondan atendiendo a la representación obtenida en el órgano en cuestión.

No obstante lo anterior, los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración General del Estado podrán constituir secciones sindicales en todos los centros de trabajo a los que se refiere el párrafo primero de este apartado.

La designación como delegado sindical tendrá una duración mínima de 12 meses, y deberá comunicarse en el modelo correspondiente (modelo 2 del Anexo 6 del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 29 de octubre de 2012, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación, B.O.E. del 14 de noviembre de 2012; o aquel que lo sustituya). Si no se fijase una duración concreta la designación se entenderá efectuada por el período mínimo citado, entendiéndose prorrogada si no se remitiera comunicación en contrario con 30 días de antelación al comienzo de un nuevo período.

Las garantías reconocidas a los delegados sindicales designados conforme a lo establecido en los párrafos anteriores se regirán por lo dispuesto en el artículo 10.3 de la LOLS.

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

Las secciones sindicales cuyos Sindicatos tengan presencia en los Comités de empresa, así como las de los sindicatos más representativos en el ámbito de las Administraciones Públicas, podrán designar ante la Jefatura de cada dependencia del CAPN (Delegaciones), distinta a los servicios centrales, como máximo, a dos trabajadores que presten sus servicios en la misma, con objeto de facilitar la comunicación entre las secciones sindicales y la Delegación correspondiente, circunscribiendo su actuación a dicho ámbito, y sin que, en ningún caso, se pueda considerar que ostentan la representación de la sección sindical, que corresponde en exclusiva a los delegados sindicales, ni que tienen derecho a ningún tipo de crédito horario. Dichos trabajadores deberán ser designados por cada sección sindical antes de comenzar cada año natural y comunicados al Delegado correspondiente y a la Dirección de Administración y Medios, y la designación tendrá una duración mínima de 12 meses. Si no se fijase una duración concreta la designación se entenderá efectuada por el período mínimo citado, entendiéndose prorrogada si no se remitiera comunicación en contrario con 30 días de antelación al comienzo de un nuevo año natural.

4. Los delegados sindicales preavisarán por escrito al responsable de la unidad de la que dependa en su centro de trabajo, con una antelación no inferior a 48 horas, del uso del crédito horario. Este período de preaviso mínimo sólo podrá incumplirse en casos de urgencia acreditada, en cuyo supuesto se requerirá comunicación expresa.

Los delegados sindicales utilizarán su crédito horario por semanas o días completos, de tal manera que los periodos de ausencia, a que les da derecho su crédito, sean fijos mensualmente, a fin de evitar distorsiones en el funcionamiento de los Servicios, salvo casos excepcionales de urgencia acreditada que, en ningún caso, podrá justificar la utilización de créditos horarios inferiores a tres horas.

El ejercicio de funciones sindicales y la utilización del crédito horario por parte de los delegados sindicales se hará sin perjuicio del cumplimiento de todas las obligaciones que puedan derivarse de su puesto de trabajo, el cumplimiento horario, y la comunicación del disfrute de las vacaciones, permisos y licencias.

No se computarán como uso de crédito horario las horas utilizadas en reuniones convocadas por la propia Administración. Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación a los representantes que se encuentren dispensados totalmente de asistencia al trabajo.

Ningún delegado sindical podrá acumular al mismo tiempo en su persona un crédito superior a 150 horas mensuales, siendo incompatible la acumulación de créditos horarios de distinto origen o naturaleza.

Por el CAPN se procederá a la inscripción y/o anotación en el Registro de Órganos de Representación de Personal de todas las designaciones de delegados sindicales y las variaciones que puedan producirse.

El disfrute de las dispensas de asistencia al trabajo no supondrá alteración alguna en los derechos económicos y administrativos de sus beneficiarios, los cuales, además, no podrán ser trasladados ni sancionados por causa del ejercicio de sus funciones representativas o sindicales.

5. Sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente, respecto a sus derechos y garantías, las secciones sindicales de los Sindicatos con presencia en los Comités de empresa tendrán para el ejercicio de sus funciones los siguientes derechos:

a) 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. No obstante, en aquellos centros de trabajo del CAPN con menos de 250 empleados públicos adscritos, este derecho quedará supeditado a las posibilidades económicas y técnicas, y se procurará atender mediante criterios de racionalidad, contención del gasto y adecuada organización de las funciones sindicales, pudiendo incluir el uso de un mismo local y su dotación en diferentes días u horarios por cada sección sindical.

b) 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.

c) Las Secciones Sindicales dispondrán de un espacio en la Intranet del CAPN en el que podrán publicar la información sindical, manteniendo el respeto debido hacia el derecho al honor y demás derechos fundamentales, y asumiendo íntegramente las responsabilidades que puedan derivarse de dichas publicaciones. Dichas publicaciones o avisos deberán ir respaldados por firmas y sellos de las secciones sindicales o centrales sindicales. En caso de no hacerse constar la identidad del autor, se entenderá como responsables de su contenido a los delegados sindicales designados en ese momento, en tanto que representantes de la sección 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 Dirección de Administración y Medios 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.

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.

e) Se podrán convocar asambleas en el centro de trabajo, que se celebrarán fuera de la jornada de trabajo, siempre que el motivo de tales reuniones afecte a las condiciones generales de los trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 106 del presente Convenio, relativo a reuniones y asambleas 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, así como en los demás casos previstos en el artículo 78.2 del Estatuto de los Trabajadores. Podrán solicitar tiempo ilimitado para celebrar reuniones en los locales del Patrimonio Nacional fuera de las horas de trabajo y sin remuneración.

Artículo 108. *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 se podrán sumar créditos de horas de Delegado sindical con las que pudieran corresponder en su posible condición de miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal.

Asimismo, 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 109. *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 XX

### Solución de conflictos colectivos

Artículo 110. *Solución de conflictos colectivos a través de la Comisión Paritaria.*

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 colectivos que se susciten en su ámbito.

En consecuencia, cualquier conflicto colectivo de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión Paritaria, que adoptará sus acuerdos por mayoría simple de cada una de las dos Partes representadas en la Comisión.

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

Artículo 111. *Solución extrajudicial de conflictos individuales y colectivos.*

1. En el caso de que la Comisión Paritaria no dé solución al conflicto colectivo o en los restantes supuestos, las partes se someten a los procedimientos de solución de conflictos que a continuación se regulan.

2. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, comprendidos en el presente capítulo, aquellas controversias o diferencias laborales que correspondan a los siguientes supuestos:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

b) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora. La/s parte/s deberá/n manifestar las diferencias sustanciales que han determinado tal bloqueo. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas establecido por los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Las situaciones de bloqueo en la adopción de acuerdos en el seno de la comisión paritaria.

#### Artículo 112. *Procedimientos de resolución de conflictos.*

Los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos a los que se refiere el artículo anterior son:

- a) La mediación.
- b) El arbitraje.

#### Artículo 113. *Mediación.*

1. La mediación es un procedimiento voluntario de solución extrajudicial de conflictos laborales en el que uno o dos mediadores ajenos al conflicto procurarán, de manera activa y realizando propuestas, solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.

2. Se consideran partes legitimadas para solicitar la mediación y participar en la misma:

a) En los conflictos a que se refiere el apartado 2.a) del artículo 111, los sujetos que estén legitimados para promover una demanda de conflicto colectivo.

b) En los conflictos a que se refiere el apartado 2.b) del artículo 111, los sujetos que estén legitimados para convocar una huelga o, en el caso de la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, el Comité de huelga y el empresario.

c) En los conflictos a que se refiere el apartado 2.c) del artículo 111, las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participan en la negociación. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

d) En los conflictos a que se refiere el apartado 2.d) del artículo 111, el CAPN y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

e) En los conflictos a que se refiere el apartado 2.e) del artículo 111, las comisiones paritarias, por acuerdo mayoritario de ambas representaciones.

3. La mediación será utilizada cuando, al menos, una de las dos partes la solicite. Quien solicite la mediación formulará a la Comisión Paritaria por escrito las divergencias y sus pretensiones.

4. El nombramiento del mediador se realizará de mutuo acuerdo por las partes, preferentemente entre expertos que figuren incluidos en una lista que se apruebe en la Comisión Paritaria. Si no hay acuerdo en la designación de mediador, cada parte designará uno, preferentemente dentro de dicha lista.

5. La Comisión Paritaria, a través de su secretaría, notificará el nombramiento al mediador o mediadores, acompañándole del escrito o escritos de solicitud de la mediación.

6. La mediación deberá celebrarse en el plazo máximo de 10 días naturales desde la formulación de la petición de mediación y su recepción por la secretaría de la Comisión Paritaria.

7. Las propuestas de solución, que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio colectivo, en el caso de los conflictos colectivos.

8. La mediación regulada en este capítulo sustituye a la conciliación administrativa previa en los conflictos colectivos a los efectos previstos en el artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, pero no sustituye a la reclamación previa a la vía judicial prevista en el artículo 69 de dicha Ley.

9. El acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente en el caso de los conflictos colectivos.

10. La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas o recurrir al cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta.

#### Artículo 114. Arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto, a las que se refiere el apartado 2 del artículo anterior, acuerdan voluntariamente encomendar sus diferencias a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte.

2. El acta de sometimiento contendrá, al menos, los siguientes extremos:

- a) Nombre del árbitro o árbitros designados.
- b) Objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo de la pretensión y los argumentos que la fundamenten.
- c) Colectivo afectado por el conflicto y ámbito territorial del mismo.
- d) Cuestiones concretas a las que el árbitro debe limitar su conocimiento.
- e) Criterio (derecho o equidad) que debe utilizar.
- f) Aceptación del compromiso de no iniciar acciones judiciales o administrativas para resolver dichas cuestiones y del carácter vinculante y ejecutivo de la resolución arbitral.
- g) Domicilio de las partes afectadas.
- h) Fecha y firma de las partes.

3. La Comisión Paritaria hará llegar copias del acta o escrito del compromiso arbitral, a efectos de constancia documental, a la autoridad laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá sobre expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo anterior.

5. Una vez concluido el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras continúe el procedimiento arbitral.

7. La resolución arbitral, que deberá emitirse en el plazo máximo de un mes desde el nombramiento del árbitro o de los árbitros, será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

8. El árbitro o árbitros actuarán conjuntamente y notificarán a la Comisión Paritaria la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, que lo notificará a la autoridad laboral competente.

9. La resolución será objeto de depósito y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

10. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio colectivo.

Disposición adicional primera.

A los únicos efectos de acceso a empleos en el ámbito del presente convenio y de promoción en ellos se considera equivalente al título académico de Bachillerato la superación de las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

Disposición adicional segunda. *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 o en la zona de clausura de los Monasterios o Conventos cuyo Patronazgo ejerce el Patrimonio Nacional será designado y cesado libremente por la Administración, con conocimiento de la representación de los trabajadores.

En el caso de que se produjera vacante en alguno de estos puestos de trabajo, y las características del mismo lo permitieran, su cobertura se realizara siguiendo los siguientes criterios.

A. Cobertura de plazas a través del personal de plantilla de Patrimonio Nacional que reúna las condiciones de idoneidad necesaria.

El personal de plantilla que voluntariamente se incorpore a los servicios citados, tendrá reserva de su puesto de trabajo, al que se reincorporará en el caso de cese, para lo cual se les ofertaran dichas plazas al personal fijo de plantilla, designando el CAPN la persona más adecuada al puesto.

B. Cuando no se cubran los puestos según lo establecido en el punto A, la cobertura se realizara entre personal externo a la plantilla del Patrimonio Nacional, por lo que las personas designadas en estos puestos quedarían vinculadas al mismo exclusivamente en función de la actividad consignada en el párrafo primero, por lo que no podrán prestar servicios en otro puesto distinto al que fueron designados.

Disposición transitoria primera.

1. 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.

2. Los trabajadores del Patrimonio Nacional destinados en las distintas Delegaciones que vinieran percibiendo el complemento de residencia previsto en el artículo 83.g.1 del Convenio colectivo de 7 de junio de 2010 lo conservarán en concepto de complemento personal no absorbible, en las cuantías de la última tabla salarial aprobada con anterioridad a la de 2013, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

Disposición transitoria segunda.

El contenido del capítulo XVIII, Estructura salarial, entrará en vigor en el segundo mes siguiente a la publicación en el BOE del mismo junto con las tablas salariales 2013.

Hasta ese momento continuará en vigor la estructura salarial del anterior Convenio colectivo de 7 de junio de 2010 y los importes vigentes conforme a la última tabla salarial aprobada con anterioridad a la de 2013, abonándose el importe del concepto retributivo conforme al anterior Convenio aunque el abono se produzca con posterioridad al segundo mes siguiente a la publicación en el BOE del acuerdo junto con las tablas salariales 2013.

No obstante, el complemento de disponibilidad horaria entrará en vigor el 1 de marzo de 2013 en relación con todos los trabajadores en que concurra el hecho causante del mismo, es decir, que hayan tenido una disponibilidad horaria resultante de la realización de un tramo de la jornada, fuera de la parte fija y flexible del horario general, en los días y horas decididos y comunicados con antelación por la Administración. No obstante, la percepción de dicho complemento será incompatible con haber percibido el complemento de mayor dedicación, y/o el complemento de jornada partida por cada uno de los meses hasta la entrada en vigor completa de la nueva estructura salarial.

#### Disposición transitoria tercera.

1. Los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2013 fueran fijos en el organismo con una antigüedad de ocho años, podrán optar a la promoción a puestos vacantes entre los grupos y subgrupos profesionales de oficios, dentro de la misma subespecialidad y durante el periodo de vigencia del presente Convenio colectivo.

2. Los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2013 fueran fijos en el organismo con una antigüedad de ocho años, y durante el periodo de vigencia del presente Convenio colectivo, podrán optar a la promoción a puestos vacantes, previa superación del oportuno proceso selectivo, del grupo o, en su caso, subgrupo profesional inmediatamente superior sin necesidad de contar con la titulación exigida, exceptuándose los puestos de trabajo pertenecientes a las especialidades profesionales 1-A, 1-B y 2, o cuando se trate de puestos de trabajo de especialidades y, en su caso, subespecialidades profesionales cuyas funciones requieran estar en posesión de una titulación académica o profesional habilitante.

#### Disposición transitoria cuarta.

Los delegados de prevención que estaban designados en el momento de la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 29 de octubre de 2012 (BOE del 14 de noviembre de 2012), podrán continuar siéndolo, hasta su renuncia o la renovación de las Juntas de Personal o Comités de Empresa tras las siguientes elecciones sindicales, aunque no sean miembros del Comité de Empresa, Junta de Personal o Delegado sindical, en el entendido de que no tienen asignado un crédito horario específico en tanto que Delegados de Prevención, sin menoscabo de que se considere tiempo de trabajo efectivo el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 a y c de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Anexo movilidad profesional (artículo 24.1)

Grupo/ Subgrupo	Denominaciones
2	Jefe/Jefa de Sección.
3-A	Jefe/Jefa de Negociado.
3-C	Oficial administrativo/Oficiala administrativa.
3-D	Auxiliar administrativo.
4-A	Ayudante/Ayudanta de Gestión y Servicios Comunes.

Grupo/ Subgrupo	Denominaciones
3-A	Conserje Mayor.
3-B	Conserje encargado/encargada de Museos.
3-C	Guía Intérprete *.
3-D	Guía o Taquillero/Taquillera.

\* Siempre que se esté percibiendo el complemento por idioma correspondiente.

Grupo/ Subgrupo	Denominaciones
3-A	Encargado/Encargada General.
3-B	Encargado/Encargada *.
3-C	Oficial/Oficiala de Oficios *.
4-A	Ayudante/Ayudanta Especialista *.
4-B	Ayudante/Ayudanta.

\* Siempre dentro de la misma subespecialidad.

Grupo/ Subgrupo	Denominaciones
3-A	Guarda/Guardesa Mayor.
3-B	Celador encargado/Celadora encargada de Guardas y Guardesas.
3-D	Guarda/Guardesa.

Grupo/ Subgrupo	Denominaciones
3-A	Jardinero/Jardinera Mayor.
3-B	Encargado/Encargada (subespecialidad jardines).
3-C	Oficial/Oficiala de Oficios (subespecialidad jardines).
4-A	Ayudante/Ayudanta Especialista (subespecialidad jardines).
4-B	Ayudante/Ayudanta.

### Anexo subespecialidades

Subespecialidades	Ciclo formativo de formación profesional que permite acreditar una subespecialidad
Caballerizas-Comit. (cochero).	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico superior en Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal o en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias; Técnico en Producción Agropecuaria o en Explotaciones Ganaderas.
Caballerizas-Comit.(POSTILLON).	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico superior en Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal o en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias; Técnico en Producción Agropecuaria o en Explotaciones Ganaderas.
Caballerizas-Comit.(HERRADOR).	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico superior en Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal o en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias; Técnico en Producción Agropecuaria o en Explotaciones Ganaderas.
Caballerizas y comitivas.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico superior en Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal o en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias; Técnico en Producción Agropecuaria o en Explotaciones Ganaderas.

Subespecialidades	Ciclo formativo de formación profesional que permite acreditar una subespecialidad
Lavandería.	Se podrá acceder con cualquiera de las titulaciones previstas en el artículo 17 para la correspondiente especialidad.
Chinero-Guardarropa enseres.	Se podrá acceder con cualquiera de las titulaciones previstas en el artículo 17 para la correspondiente especialidad.
Pintura.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil.
Electricidad.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados o en Instalaciones Electrotécnicas; Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas.
Cerrajería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Fabricación Mecánica.
Fontanería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos o en Mantenimiento y Montaje de Instalaciones de Edificio y Proceso; Técnico en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor.
Albañilería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil.
Pocería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil.
Calefacción.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos o en Mantenimiento y Montaje de Instalaciones de Edificio y Proceso; Técnico en Instalaciones de Producción de Calor o en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor.
Cantería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: cualquier título de Técnico superior de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil; Técnico en Piedra Natural.
Carpintería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Madera, Mueble y Corcho.
Andamista.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil.
Sastrería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Textil, Confección y Piel.
Oficios varios.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional Agraria, de la Familia Profesional Edificación y Obra Civil, de la Familia Profesional de Electricidad y Electrónica, de la Familia Profesional Fabricación Mecánica o de la Familia Profesional Instalación y Mantenimiento.
Almacén.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Administración y Gestión.
Automóviles.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Automoción; cualquier título de Técnico de la Familia Profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos.
Maquinaria.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Automoción; cualquier título de Técnico de la Familia Profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

Subespecialidades	Ciclo formativo de formación profesional que permite acreditar una subespecialidad
Jardines.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Paisajismo y Medio Rural; Técnico en Jardinería o en Jardinería y Floristería.
Laboratorio fotográfico.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: cualquier título de Técnico Superior de la Familia Profesional de Imagen y Sonido; Técnico en Laboratorio de Imagen.
Relojería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Fabricación Mecánica.
Ebanistería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Madera, Mueble y Corcho.
Dorado y estuco.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: cualquier título de Técnico Superior de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil; Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación o en Acabados de Construcción.
Tapicería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Madera, Mueble y Corcho.
Guarnicionería.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: cualquier título de Técnico Superior en Curtidos o en Diseño Técnico en Textil y Piel; cualquier título de Técnico de la Familia Profesional de Textil, Confección y Piel.
Microfilm.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: cualquier título de Técnico Superior o Técnico de la Familia Profesional de Imagen y Sonido.
Pizarrista.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: cualquier título de Técnico Superior de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil; Técnico en Construcción o en Obras de Albañilería.
Agrícola.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: cualquier título de Técnico Superior o Técnico de la Familia Profesional Agraria.
Talleres.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional Agraria, de la Familia Profesional Edificación y Obra Civil, de la Familia Profesional de Electricidad y Electrónica, de la Familia Profesional Fabricación Mecánica o de la Familia Profesional Instalación y Mantenimiento.
Faisanero.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico superior en Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal o en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias; Técnico en Producción Agropecuaria o en Explotaciones Ganaderas.
Mantenimiento.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional Edificación y Obra Civil, de la Familia Profesional de Electricidad y Electrónica, de la Familia Profesional Fabricación Mecánica o de la Familia Profesional Instalación y Mantenimiento.
Costurera.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Textil, Confección y Piel.
Lavacoches.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Automoción; cualquier título de Técnico de la Familia Profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos.
Mantenimiento suelos.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: cualquier título de Técnico Superior de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil; Técnico en Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación o en Acabados de Construcción.
Matadero.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico superior en Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal o en Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias; Técnico en Producción Agropecuaria o en Explotaciones Ganaderas.
Mecánico.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Automoción; cualquier título de Técnico de la Familia Profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

Subespecialidades	Ciclo formativo de formación profesional que permite acreditar una subespecialidad
Sistemas eléctricos.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados o en Instalaciones Electrotécnicas; Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas.
Reprografía.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: cualquier título de Técnico Superior o Técnico de la Familia Profesional de Artes Gráficas.
Topógrafo.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil.
Almacén publicaciones.	Según corresponda por el grado de titulación exigido, se podrá acceder con cualquier título de Técnico superior o de Técnico de la Familia Profesional de Administración y Gestión.
Prevención de riesgos.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales; título de Técnico de cualquier Familia Profesional.
Maquinista.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Automoción; cualquier título de Técnico de la Familia Profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos.
Mantenimiento comunicaciones.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos o en Mantenimiento Electrónico; Técnico en Equipos Electrónicos de Consumo o en Instalaciones de Telecomunicaciones.
Fontanero-Pizarrista.	Según corresponda por el grado de titulación exigido: cualquier título de Técnico Superior de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil o de la Familia de Instalación y Mantenimiento; Técnico en Construcción, en Obras de Albañilería o en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor.
Servicios generales.	Se podrá acceder con cualquiera de las titulaciones previstas en el artículo 17 para la correspondiente especialidad.

*Tablas salariales año 2013*

Grupo	Nivel retributivo	A) Salario base		B) Pagas extras	C) Antigüedad	
		Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual
1 - A	0	1.989,15	23.869,80	3.978,30	23,99	335,86
1 - B	1	1.811,05	21.732,60	3.622,10	23,99	335,86
2	2	1.631,02	19.572,24	3.262,04	19,96	279,44
3 - A	3	1.456,63	17.479,56	2.913,26	18,21	254,94
3 - B	4	1.296,07	15.552,84	2.592,14	18,21	254,94
3 - C	5	1.176,59	14.119,08	2.353,18	18,21	254,94
3 - D	6	1.109,59	13.315,08	2.219,18	18,21	254,94
4 - A	7	1.037,92	12.455,04	2.075,84	15,20	212,80
4 - B	8	1.002,11	12.025,32	2.004,22	15,20	212,80

## Tablas salariales

## Complementos salariales: Puesto de trabajo

D) Complementos salariales				
Grupo	Nivel retributivo	Especialidad	a) Puesto de Trabajo	Cuantía anual
1 - A	0	Jefe de Departamento.	875,59	10.507,08
1 - B	1	Arquitecto o Ingeniero Superior.	595,16	7.141,92
1 - B	1	Coordinador de Programas Especiales.	706,37	8.476,44
1 - B	1	Jefe de Servicio.	706,37	8.476,44
1 - B	1	Titulado Superior.	9,69	116,28
1 - B	1	Titulado Superior (Grupo 0).	9,69	116,28
1 - B	1	Titulado Superior Médico.	472,10	5.665,20
2	2	Jefe de Sección.	432,87	5.194,44
2	2	T. G. Medio - Arq/Ing. Técnico.	436,05	5.232,60
2	2	T. G. Medio - Arq/Ing. Técnico (Grupo 0).	1.138,62	13.663,44
2	2	Titulado de Grado Medio.	9,69	116,28
3 - A	3	Conserje Mayor Delegaciones.	9,69	116,28
3 - A	3	Conserje Mayor SS. CC.	336,04	4.032,48
3 - A	3	Encargado General.	9,69	116,28
3 - A	3	Guarda Mayor.	9,69	116,28
3 - A	3	Jardinero Mayor.	9,69	116,28
3 - A	3	Jefe de Negociado.	159,31	1.911,72
3 - B	4	Celador Encargado de Guardas.	9,69	116,28
3 - B	4	Conserje Encargado de Museos.	9,69	116,28
3 - B	4	Conserje Encargado de Museos de los Servicios Centrales.	84,30	1.011,60
3 - B	4	Ayuda de Cámara.	9,69	116,28
3 - B	4	Encargado.	9,69	116,28
3 - B	4	Encargado de Caballerizas.	95,16	1.141,92
3 - B	4	Técnico.	82,37	988,44
3 - B	4	Técnico de Laboratorio.	82,37	988,44
3 - B	4	Técnico de Restauración.	82,37	988,44
3 - B	4	Técnico Delineante Proyectista.	82,37	988,44
3 - B	4	Técnico Paisajista.	82,37	988,44
3 - B	4	Técnico Programador.	82,37	988,44
3 - C	5	Conductor.	92,93	1.115,16
3 - C	5	Conductor del Presidente y Gerente.	316,28	3.795,36
3 - C	5	Guía Intérprete.	9,69	116,28
3 - C	5	Oficial Administrativo.	106,59	1.279,08
3 - C	5	Oficial Administrativo Secretaría Presidente.	241,05	2.892,60
3 - C	5	Oficial de Oficinas.	77,52	930,24
3 - D	6	Auxiliar Administrativo.	9,69	116,28
3 - D	6	Auxiliar Administrativo (At. Público).	90,13	1.081,56
3 - D	6	Caballerizo.	73,56	882,72

D) Complementos salariales				
Grupo	Nivel retributivo	Especialidad	a) Puesto de Trabajo	Cuantía anual
3 - D	6	Guarda.	9,69	116,28
3 - D	6	Guía.	9,69	116,28
3 - D	6	Motorista.	9,69	116,28
3 - D	6	Taquillero.	9,69	116,28
4 - A	7	Ayudante Especialista.	58,14	697,68
4 - A	7	Ayudante de Gestión y Svos. Com.	90,13	1.081,56
4 - B	8	Ayudante.	42,15	505,80
Indistinto.		B) Idioma: Guías Intérpretes.		
		«A» (2º idioma).	121,12	1.453,44
		«B» (3º o más idiomas).	180,32	2.163,84
		Idioma: Resto de personal.		
		«C» (Un idioma).	57,80	693,60
		«D» (Dos o más idiomas).	121,12	1.453,44

#### Tablas salariales

##### Complementos salariales

Grupo	Nivel retributivo	D) C) De trabajo nocturno	
		Cuantía/Hora	Cuantía/Jornada
1 - A	0		
1 - B	1	1,66	13,30
2	2	1,45	11,95
3 - A	3	1,33	10,58
3 - B	4	1,17	9,36
3 - C	5	0,99	8,55
3 - D	6	0,94	7,88
4 - A	7	0,86	7,21
4 - B	8	0,83	6,96

#### Tablas salariales

##### Complementos salariales

##### Complementos salariales por cantidad o calidad del trabajo

Grupo	Nivel retributivo	D) D) 1- De especial disponibilidad		D) D) 2- De mayor dedicación con disponibilidad horaria		D) D) 3- De disponibilidad horaria		D) D) 4- De jornada partida con disponibilidad horaria	
		Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual
1 - A	0	401,00	4.812,00			90,00	1.080,00	140,00	1.680,00
1 - B	1	365,00	4.380,00	310,00	3.720,00	90,00	1.080,00	140,00	1.680,00
2	2	327,00	3.924,00	278,00	3.336,00	90,00	1.080,00	140,00	1.680,00

Grupo	Nivel retributivo	D) D) 1- De especial disponibilidad		D) D) 2- De mayor dedicación con disponibilidad horaria		D) D) 3- De disponibilidad horaria		D) D) 4- De jornada partida con disponibilidad horaria	
		Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual
3 - A	3	297,00	3.564,00	252,00	3.024,00	90,00	1.080,00	140,00	1.680,00
3 - B	4			230,00	2.760,00	90,00	1.080,00	140,00	1.680,00
3 - C	5			226,00	2.712,00	90,00	1.080,00	140,00	1.680,00
3 - D	6			220,00	2.640,00	90,00	1.080,00	140,00	1.680,00
4 - A	7			213,00	2.556,00	90,00	1.080,00	140,00	1.680,00
4 - B	8			174,00	2.088,00	90,00	1.080,00	140,00	1.680,00

### Tablas salariales

Grupo	Nivel retributivo	E) Horas extraordinarias	
		Cuantía/Hora Festiva, Nocturna o en Día de Libranza	Cuantía/Resto Horas Extraordinarias
1 - B	1	20,60	18,02
2	2	18,57	16,22
3 - A	3	16,65	14,57
3 - B	4	14,71	12,85
3 - C	5	13,22	11,57
3 - D	6	12,26	10,73
4 - A	7	11,28	9,87
4 - B	8	10,81	9,46

Grupo	F) Horas Complementarias
	Cuantía/Hora
3 - B	9,49
3 - C	8,56
3 - D	8,05

### Tablas salariales

#### Percepciones no salariales

G) A) - Complemento de quebranto de moneda	
Grupo	Cuantía Mensual
Indistinto	72,12