

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO NACIONAL.

Visto el texto del Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (código de Convenio número 9003962), que fue suscrito con fecha 7 de junio de 2010, de una parte por los designados por Patrimonio Nacional, en representación de la Administración, y de otra, por las organizaciones sindicales CSI-CSIF y USO, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y de la Presidencia (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de julio de 2010.-El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DEL PATRIMONIO NACIONAL.

Capítulo I. Ámbito de aplicación y vigencia del convenio.

Artículo 1. Ámbito funcional.

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio será de ámbito nacional, aplicándose al personal laboral que presta sus servicios en los distintos centros del 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) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por el artículo 4.1.d) de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, 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.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo las excepciones que expresamente se establezcan, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012.
2. Sus efectos económicos serán de aplicación desde el 1 de enero de 2008, 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 2012. 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. A tal fin, la Comisión Negociadora quedará constituida por las partes en el mes de diciembre del año en curso. Las deliberaciones del nuevo Convenio colectivo se iniciarán una vez el CAPN esté en posesión de la certificación de la masa salarial.

5. La Administración iniciará los trámites para que a la mayor brevedad y en todo caso en el primer trimestre del año, se abone un anticipo a cuenta, en los conceptos retributivos fijos, reintegrable en su caso, del 75 % del porcentaje de incremento de la masa salarial que se establezca con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios correspondientes, siendo objeto de negociación el resto de los incrementos.

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, las Partes deberán reunirse en un plazo máximo de quince días desde la notificación de la resolución correspondiente al objeto de renegociar las cláusulas objeto de pronunciamiento y aquellas otras que se vean afectadas, todo ello bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas no supone la nulidad de todo el Convenio. La negociación corresponderá a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

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.

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.

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.

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.

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.
6. 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, en particular:
 - a) Restauración, mejora y conservación del amplio patrimonio de los Reales Sitios y Patronatos Reales (edificios, jardines y montes), la administración y actualización de inventarios de semovientes, bienes inmuebles y derechos.
 - b) Inventario, conservación, restauración, exposición y gestión de sus bienes muebles, fondos bibliográficos, documentales y colecciones con valor histórico-artístico.



c) Coordinación de los servicios para la realización de los actos oficiales en los que participan Su Majestad el Rey y la Familia Real, visitas de Jefes de Estado extranjeros, presentación de Cartas Credenciales de Embajadores acreditados y otras tareas de apoyo a actividades institucionales.

d) Difusión cultural, desarrollo de la red de museos, realización de exposiciones, conciertos y otras acciones orientadas a la puesta a disposición de los ciudadanos e instituciones los bienes administrados con fines culturales, científicos y docentes.

e) Protección del medio ambiente a través del cuidado, conservación, mejora, mantenimiento, vigilancia, control y aprovechamiento agrícola, forestal y pecuario de los extensos montes, jardines, claustros y huertas adscritos.

f) Mejora de la gestión y utilización de nuevas tecnologías con el fin de garantizar una eficaz y eficiente administración económica y presupuestaria, la gestión de personal y la vigilancia de su salud, el tratamiento de la documentación y una correcta atención al ciudadano.

g) Adecuada prestación de los servicios generales, en particular la seguridad de los Reales Sitios, las comunicaciones, la conducción y transporte de personas y objetos, la custodia, limpieza, acarreo, el almacenaje y la distribución de bienes, así como el inventario de los mismos.

3. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La adecuada planificación de los recursos humanos de acuerdo con las necesidades del servicio, mediante la identificación y valoración de los puestos de trabajo, atendiendo a la mejora de la productividad y la eficiencia necesaria para el interés público y a la racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo, así como al fomento de la calidad y continuidad del servicio.

b) La ordenación de las relaciones laborales atendiendo a la dignidad de los trabajadores, el respeto al desarrollo de su autonomía personal y a la conciliación de la vida familiar y laboral, a la efectiva protección de la mujer contra la violencia de género, y a la prohibición de cualquier discriminación así como la promoción de la integración plena de los trabajadores con discapacidad.

c) La organización de toda la actividad laboral con especial atención a la prevención de los riesgos y a la protección de la salud en el trabajo así como la promoción del bienestar, la higiene y el pleno respeto al medio ambiente laboral.

d) La profesionalización de los trabajadores mediante el desarrollo de los oportunos planes de formación y otras actuaciones de esta naturaleza en orden a su adecuada, eficaz y eficiente adscripción a su puesto de trabajo.



e) La promoción de los trabajadores en aplicación del principio de igualdad de oportunidades con pleno respeto a los principios de capacidad y mérito.

f) La implicación de los trabajadores en la actividad profesional, sin perjuicio de las responsabilidades propias de la función directiva así como promoviendo la colaboración de todos los trabajadores en el marco de la lealtad y respeto institucional.

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 anterior.

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 trabajadores 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. Clasificación profesional.

Artículo 12. Criterios generales.

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

El sistema de clasificación del presente Convenio se estructura en grupos profesionales, lo que definirá su categoría laboral y, en su caso, especialidades, con el fin de facilitar la movilidad del personal y de favorecer su promoción, estableciendo para ello el mecanismo de carrera dentro del CAPN.

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.

Los grupos y subgrupos profesionales agrupan homogéneamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas, y sirve de referencia para la fijación del salario base de los trabajadores.

La categoría laboral se define por su pertenencia a un grupo profesional y recogerá las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

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 categorías profesionales definidas en el artículo 14 del presente Convenio colectivo y conforme a las reglas de movilidad previstas en el mismo.

Artículo 13. Criterios para la determinación de las categorías profesionales.

Para determinar las categorías profesionales que hay incluidas en cada grupo profesional afectado por el presente Convenio colectivo se han tomado en consideración los siguientes criterios, que serán de aplicación también en la

creación de nuevas categorías laborales:

1. Conocimiento y experiencia: Se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de los mismos.
2. Iniciativa: Para su valoración se tomará en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas y/o funciones.
3. Autonomía: Se valorará el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
4. Responsabilidad: Se tomará en consideración el nivel de autonomía de acción del titular de la función, el grado de influencia sobre los resultados e importancia derivada de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos, y la asunción de las consecuencias por las decisiones tomadas.
5. Mando: Se valorará la capacidad de dirección y de organización de las funciones y tareas, así como las características y número de personas que dependan jerárquicamente del puesto de trabajo.
6. Complejidad: Se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de complejidad de las tareas a desarrollar y del número de posibles incidencias, así como de las habilidades requeridas para determinados trabajos, esfuerzo físico, destreza manual, etc. Asimismo, se considerarán las circunstancias bajo las cuales se desarrolla el trabajo y el grado en que éstas lo dificultan.

Artículo 14. 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 categoría 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 o equivalentes.
- b) Grupo profesional 2: Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.
- c) Grupo profesional 3: Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado

Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalentes. En el caso del subgrupo 3-D le corresponde las siguientes titulaciones: título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o sus equivalencias recogidas en la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio, por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

d) Grupo profesional 4: Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria (ESO) o, alternativamente, 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		Jefe de Departamento. Jefe de Departamento de Arquitectura.
1-B	1	Jefe de Servicio. Titulado Superior.
2	2	Jefe de Sección. Titulado Grado Medio.
3-A	3	Conserje Mayor. Encargado General. Guarda Mayor. Jardinero Mayor. Jefe de Negociado.
3-B	4	Técnico de Laboratorio. Técnico de Restauración. Técnico Paisajista. Técnico Programador. Técnico Delineante. Ayuda de Cámara. Conserje encargado de Museos. Celador encargado de Guardas. Encargado.
3-C	5	Conductor. Guía Intérprete. Oficial administrativo. Oficial de Oficinos.
3-D	6	Caballerizo. Guarda. Auxiliar administrativo. Guía. Taquillero. Motorista.

4-A	7	Ayudante de Gestión y Servicios Comunes. Ayudante Especialista.
4-B	8	Ayudante.

Artículo 15. Categorías profesionales.

Las siguientes categorías 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 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 y las somete, en su caso, a la aprobación de su Superior.

Grupo: 1. Subgrupo: 1-A.

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

Jefe 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 el Jefe Superior, 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 o equivalentes.

Titulado 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 o equivalentes

Jefe 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 o equivalentes.

Titulado 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 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: 2.

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

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

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

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

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

Jefe 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.

Técnico 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.

Técnico 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.

Técnico 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.

Técnico 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.

Técnico 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.

Celador encargado de Guardas:

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 Dirección de Coordinación de Medios y 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, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

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

Encargado:

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

Administrativo:

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

Conductor:

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

Oficial de Oficios:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Pertenece a esta categoría 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 especialidad, 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, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Auxiliar administrativo:

Depende y recibe órdenes de su superior jerárquico.

Es aquel trabajador que realiza operaciones de apoyo a la gestión administrativa, sigue métodos de trabajos 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) o sus equivalencias recogidas en la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio, por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Caballerizo:

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) o sus equivalencias recogidas en la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio, por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación

Guarda:

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 categoría 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) o sus equivalencias recogidas en la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio, por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

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) o sus equivalencias recogidas en la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio, por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

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 categoría profesional.

Grupo: 3. Subgrupo: 3-D.

Titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o sus equivalencias recogidas en la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio, por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Taquillero:



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 categoría.

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) o sus equivalencias recogidas en la Orden EDU/1603/2009, de 10 de junio, por la que se establecen equivalencias con los títulos de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y de Bachiller regulados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ayudante 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 (ESO) o, alternativamente, 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.

Corresponde a la categoría denominada genéricamente Ordenanza en el anterior Convenio colectivo.

Ayudante 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 especialidad 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 (ESO) o, alternativamente, 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.

Corresponde a la categoría denominada genéricamente Ayudantes en el anterior Convenio colectivo.

Ayudante:

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 (ESO) o, alternativamente, 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

Corresponde a la categoría denominada genéricamente Operarios en el anterior Convenio colectivo.

Capítulo V. Sistema de provisión de vacantes y promoción.

Artículo 16. 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 trimestre de cada año de vigencia del presente Convenio, el CAPN comunicará al Comité intercentros todas las 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 siguiente, pudiendo adicionarse las producidas durante el ejercicio por jubilaciones, bajas y excedencias.

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

Artículo 17. Provisión de puestos de trabajo.

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

Los sistemas de provisión de los puestos de trabajo del CAPN serán la oposición, el concurso o el concurso-oposición.

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

Los procesos de cobertura de vacantes regulados en este capítulo se harán mediante convocatoria pública, en la que habrán de constar 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 18. Procedimiento de provisión de vacantes.

Los puestos vacantes de personal laboral se proveerán con arreglo a los siguientes procedimientos y en el orden que se indican a continuación:

- a) Reingreso de personal en excedencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 del presente Convenio.
- b) Concurso de traslado, según lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio.
- c) Promoción profesional, de acuerdo con el artículo 21 del presente Convenio.
- d) Convocatoria de acceso libre, según se regula en el artículo 23 del presente Convenio.

Este orden de provisión de vacantes, así como la eventual supresión de algunos de los turnos establecidos, sólo podrá ser alterado previo acuerdo en el seno de la



Comisión Paritaria.

Excepcionalmente se podrán conceder traslados voluntarios al margen de lo establecido en este artículo, de conformidad con lo previsto en los artículos 65 y 66 del presente Convenio.

Artículo 19. Reingresos.

1. El trabajador que solicite su reingreso, tras una excedencia, tendrá derecho a ocupar la primera vacante del mismo grupo o, en su caso, subgrupo, y categoría profesional, cuya cobertura resulte necesaria, 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.

2. En el caso de no existir vacante de su categoría, y sí la hubiere en una correspondiente a un grupo o, en su caso, subgrupo profesional inferior dentro de su especialidad, 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 categoría profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a aquella a la que se accede, manteniendo el derecho a ocupar la vacante que se produzca en la categoría que ostentaba al solicitar la excedencia.

Artículo 20. Traslado.

1. Los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión existentes serán ofrecidos en concurso 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 profesional y, en su caso, especialidad y cumplan los requisitos o aptitudes profesionales exigidos. Dichos concursos podrán prever resultados por una sola vez.

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

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

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

1. Mayor antigüedad en el puesto de trabajo.



2. Mayor antigüedad en el organismo.
3. Superior titulación acreditada documentalmente.

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

Artículo 21. Carrera y promoción profesional.

1. En el plazo máximo de tres meses desde la finalización del Concurso de Traslados, el CAPN tramitará la promoción interna a efectos de su posterior publicación, salvo que por causas justificadas no se pueda llevar a cabo.
2. En este turno podrán participar los trabajadores fijos que reúnan los requisitos de titulación y cualificación exigidos, siempre que lleven, al menos, un año de servicio efectivo en el puesto de trabajo y destino desde el que se acceda.
3. Por parte de la Administración, 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, aprobará los temarios para cada uno de los puestos de trabajo que se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio colectivo.
4. 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.
5. Los trabajadores fijos, con cuatro años de permanencia en la misma categoría profesional, podrán promocionar, previa superación del oportuno proceso selectivo, a la inmediatamente superior sin necesidad de contar con la titulación exigida, siempre que cuenten con la titulación exigida en el puesto profesional desde el que acceden, exceptuándose los puestos de trabajo pertenecientes a las categorías profesionales 1-A, o cuando se trate de puestos de trabajo de categorías 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.



Artículo 22. Puestos de designación directa.

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

La revocación de la designación del personal indicado en los mencionados puestos de trabajo será por libre decisión de la Administración, dejando de percibir los complementos derivados del desempeño del puesto de trabajo en el que cesa, pero consolidando a efectos económicos las demás remuneraciones correspondientes al mismo, 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 23. Convocatoria libre.

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

2. Del total de plazas ofrecidas se reservará como mínimo un cupo de un 5 por 100 para ser cubiertas por quienes tengan reconocida legalmente una discapacidad de grado igual o superior al 33%.

3. Aquellos aspirantes que 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 24. Órganos de selección.

1. Cada órgano de selección estará compuesto por tres representantes de la Administración, uno de los cuales será Presidente y otro actuará de Secretario, y dos de los trabajadores, designados en este caso a propuesta de los sindicatos, en el seno de la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos.
2. Los órganos de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrán recabar la presencia y colaboración de los especialistas necesarios según las características de los puestos de trabajo convocados y/o las pruebas a realizar, los cuales se incorporarán al mismo con voz, pero sin voto.
3. Todos los miembros del órgano de selección deberán poseer la titulación académica de nivel igual o superior a la requerida para el desempeño del puesto de trabajo convocado.
4. Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor según las puntuaciones alcanzadas, la relación de aspirantes que hubieran obtenido, al menos, las calificaciones mínimas exigidas para la superación del proceso, adjudicándose las plazas atendiendo al citado orden de prelación. En ningún caso, el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas.
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 25. 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 categoría profesional, sin el previo reconocimiento médico, en el que se dictamine la aptitud para desempeñar el puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 26. 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 categorías 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 categoría 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 periodo 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 27. Personal temporal.

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

2. La Comisión 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 elaborados 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 IV. Deberán solicitarse, al menos, tres candidatos por plaza.

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



plazas convocadas.

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

d) Composición del órgano de selección: se constituirá con dos miembros por parte del CAPN y uno por parte de la representación de los trabajadores, actuando en lo demás de conformidad con lo previsto en el artículo 24.

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 tablones de anuncios de todos los centros del CAPN y, al menos, en la Subdelegación del Gobierno, enviando la convocatoria también al responsable provincial del Servicio Público de Empleo competente para su difusión.

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

c) Composición del órgano de selección: Se constituirá con dos miembros por parte del CAPN y uno por parte de la representación de los trabajadores, actuando en lo demás de conformidad con lo previsto en el artículo 24.

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

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

Artículo 28. Comisión de Racionalización de Recursos Humanos.

1. Se crea la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos como grupo reducido de trabajo, de carácter permanente, para el tratamiento de todas aquellas cuestiones que afecten a los procedimientos y sistemas de provisión de puestos de trabajo del personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.



2. 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 del Comité intercentros se reunirán para consensuar dicho reglamento.

4. Los representantes de los trabajadores en la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos, serán designados por el Comité intercentros entre miembros de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

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.

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 27.

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 VI. Personal al servicio de SS.MM., familia real y comunidades religiosas.

Artículo 29. 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.

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

En el caso de que se produjera vacante en alguno de estos puestos de trabajo, y las características del mismo lo permitieran, se procurará que su cobertura se realice entre el personal de plantilla de Patrimonio Nacional que reúna las condiciones de idoneidad necesarias.

El personal de plantilla que se incorpore a los servicios citados, tendrá reserva de su puesto de trabajo, al que se reincorporará en el caso de cese.

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

Artículo 30. 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 técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Antes de llevar a cabo las indicadas modificaciones de las condiciones de trabajo, la Administración abrirá un período previo de consultas y de negociación, en su caso, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con los representantes 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, tanto de carácter individual



como colectivo, se negociarán, por la Administración y por el Comité intercentros, en un plazo máximo de treinta días naturales desde su presentación a la representación social, con carácter previo a la adopción de la resolución motivadora de la decisión.

4. Con posterioridad a dicha negociación, 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, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Artículo 31. 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, 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 especialidad profesional, y cuando ésta esté prevista en la relación de puestos de trabajo, se requerirá:

a) Comunicación motivada a la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos.

b) Aplicación de los criterios fijados en el seno de la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos para la asignación de 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 32. Funciones de distinta categoría 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 categoría, 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.

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 categoría y especialidad. En el caso de que no hubiere ningún trabajador fijo que cumpla este requisito se encomendarán preferentemente a los trabajadores de categoría profesional y especialidad inmediatamente inferior, valorando para elegir al candidato la antigüedad en el puesto.

Se podrán encomendar funciones de mayor categoría en los supuestos de vacantes producidas por una baja de larga duración.

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 categoría profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo V de este Convenio.

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

5. La Administración deberá comunicar previamente estas situaciones a los

representantes de los trabajadores.

Artículo 33. 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 20 del presente Convenio colectivo.

a).2 Por permuta entre dos trabajadores dentro de la misma categoría profesional, especialidad y 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 y será acordada por las partes en el seno de la Comisión de Racionalización de Recursos Humanos.

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 categoría profesional y puesto de trabajo de un Oficial de Oficios, con diez años de antigüedad, cualquiera que sea la categoría 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 categoría 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. Las trabajadoras víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligado 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 categoría profesional que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión, siempre que los trabajadores cumplan los requisitos exigidos para ocupar dicho puesto.

Capítulo VIII. Jornada y horarios.

Artículo 34. Jornada de trabajo.

1. Se establece una Jornada máxima de trabajo de cuarenta horas semanales y mil ochocientos veintiséis en cómputo anual que, con carácter general, se desarrollará de lunes a viernes.

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.

2. La jornada de trabajo para el personal que venga obligado a prestar servicios en régimen de mayor dedicación, será de cuarenta horas semanales.

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 una compensación en tiempo de descanso adicional del 25% del tiempo efectivamente trabajado y que se disfrutará en las fechas en que convenga a la organización del trabajo en cada Centro, en días completos y no en domingo.

Si por necesidades del servicio no fuera posible esta compensación adicional en



tiempo de descanso por trabajo en domingo, se asignará al trabajador una compensación económica con arreglo a lo dispuesto para la atribución del Complemento por Funciones Adicionales.

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.

Artículo 35. 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 36. Pausa durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, siempre que la duración mínima de la jornada sea de seis horas, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de

trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios, estableciéndose los turnos correspondientes en cada unidad entre los trabajadores destinados en las mismas y sus inmediatos superiores.

Artículo 37. 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 para la Administración Pública. El calendario laboral deberá ser aprobado antes del 15 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 38. 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 horas. La jornada así reducida para el citado personal se recuperará en cómputo anual, con carácter general, durante el horario de mayor dedicación.

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.



Artículo 39. 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 40. 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 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 41. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria normal 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 los cinco meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

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

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 42. Contratos a tiempo parcial.

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

El CAPN podrá pactar con los trabajadores contratados mediante esta modalidad la realización de horas complementarias, hasta un máximo del 60 % de las horas ordinarias contratadas, en cuyo caso se informará a la representación legal de los trabajadores.

Capítulo IX. Vacaciones, licencias y permisos.

Artículo 43. 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.

Estas vacaciones anuales serán incrementadas en días laborables del trabajador



en función de la siguiente tabla:

Años de antigüedad	Días laborables
15	23
20	24
25	25
30 o más	26

El derecho al incremento de las vacaciones se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

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. 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, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Por otra parte, en el caso de enfermedad grave o ingreso hospitalario del trabajador, previo informe debidamente justificado, cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse las vacaciones anuales al producirse el alta del trabajador dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

4. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad de la mujer trabajadora, incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, enfermedad grave o ingreso hospitalario, previo informe debidamente

justificado, cuando coincida con el período vacacional podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad o de alta del trabajador.

Artículo 44. 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 45. 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 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.

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:

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. 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.

2. Dos días laborables para el trabajador afectado en los casos de muerte, accidente o enfermedad graves y hospitalización de familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio habitual del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días laborables.

3. En caso de accidente o enfermedad grave de tíos o sobrinos carnales de los trabajadores, estos dispondrán de un día de permiso retribuido. Dicha circunstancia deberá ser acreditada por el trabajador.

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, previo informe favorable de la unidad médica del organismo.

Alternativamente 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.

Para el personal a tiempo parcial se acuerda que, por los supuestos contemplados en los apartados 1 y 2 del punto f) del presente artículo, disponga de un día laborable, en el caso de que el hecho se produzca en la misma localidad y de dos días si se trata de distinta localidad, con las mismas condiciones que las establecidas en los citados apartados.

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.

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, hasta un máximo de cuatro semanas.

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 seis días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutarán en los primeros quince días del mes de enero siguiente.

Cuando se cumplan los dieciocho años de antigüedad, el trabajador disfrutará dos días adicionales de permiso, que se verán incrementados en un día más a partir del cumplimiento de la vigésimo cuarta anualidad y sucesivamente cada tres años de servicio darán derecho a un día más.

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 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, durante el día completo de celebración de las mismas.

Capítulo X. Formación.

Artículo 46. Principios generales.

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

organizados por la propia Administración o por los Sindicatos.

Para ello se constituye una Comisión Paritaria de Formación que elaborará un Reglamento de Funcionamiento ateniéndose a los criterios que se establecen en el presente Convenio:

Velar por el cumplimiento del acuerdo de formación para cada año.

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.

Cualquier otro cometido en materia de formación, previsto en el presente Convenio.

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.

La representación de los trabajadores en la Comisión Paritaria de Formación estará constituida por un miembro de cada Sindicato con representación en el Comité intercentros del CAPN.

El CAPN y la representación social, acuerdan que la Comisión de Formación tenga los siguientes objetivos:

1. Objetivos finales:

a) Lograr un funcionamiento del CAPN lo mas 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.

Artículo 47. Planes de formación.

1. Una vez aprobados y conocidos los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio correspondiente, la Comisión de Formación elaborará el correspondiente Plan de Formación que será elevado al Gerente 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 categorías 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.

3. La Comisión de Formación tendrá en cuenta los siguientes criterios para establecer los tipos de planes de formación:

a) Planes 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 o amortización, o cuando esta modificación funcional sea cursada por Previsión de Riesgos Laborales o enfermedad.

b) Planes 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) Planes 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 48. Tiempos para la formación.

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

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.

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 el descanso por maternidad o paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 49. 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 no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.



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 y del órgano de representación de los trabajadores.

Artículo 50. Régimen de las acciones formativas.

1. En los planes de formación anuales se determinará la naturaleza de la actividad formativa distinguiendo entre aquellas acciones cuyo contenido sea necesario para el correcto desempeño del puesto de trabajo o cuando las necesidades del servicio así lo determinen y aquellas otras dirigidas a la promoción interna y profesional.

2. 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.

3. 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 y a la Comisión de Formación, con explicación de los motivos en los casos de denegación.

4. Cuando las razones del servicio hagan imprescindible la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, impidiendo su asistencia al curso de formación previamente autorizado y concedido, si este no estuviera conforme con tales razones, lo manifestará por escrito a la Vocalía de Organización y Recursos Humanos, la cual recabará un informe motivado que lo trasladará al trabajador y a la Comisión de Formación. Si el trabajador finalmente no pudiera asistir al curso se tomará nota para que sea convocado con carácter preferente en siguientes convocatorias.

5. 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.

6. 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.

7. El CAPN procurará a través de la Comisión de Formación 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.

8. La Comisión de Formación elaborará en el último cuatrimestre de cada año un proyecto de Plan de Formación para el ejercicio siguiente.

9. 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.

10. De toda la actividad formativa realizada se efectuará la correspondiente evaluación por parte de los asistentes a la misma, en donde se reflejará la calidad de la formación impartida, eficacia de la misma, etc.

11. 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.

12. 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 la tarifa para los desplazamientos aprobada por la Comisión de Formación.

Artículo 51. 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, la Comisión de Formación, destinará cantidad suficiente del presupuesto de formación para la realización de cursos específicos para su promoción y carrera profesional.

Capítulo XI. Incompatibilidades.

Artículo 52. 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 53. 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 sus salarios íntegros, 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 que desempeñaban antes de la incorporación o uno de similares condiciones y de igual remuneración en la misma localidad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre.

3. Por maternidad de la mujer trabajadora.

a) 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.

b) 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.

c) 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 reconocido en el artículo siguiente.

d) 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.

e) 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.

4. Por adopción y acogimiento.

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

5. En el supuesto de que el trabajador 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.

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

provisional.

7. 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.

8. Nombramiento de alto cargo por el Gobierno de la Nación, Comunidades Autónomas o Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, de los Ministros o de los Secretarios de Estado.

Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

9. Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario.

10. 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.

11. 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 1382/85, de 1 de agosto.

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

Artículo 54. 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 53.3 del presente Convenio colectivo.



2. 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 53.3.b) 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.

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 53.3.b) 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 55. 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 Comisión Paritaria.

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) 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 y retribución y en la misma localidad.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular y 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 este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, 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 por razones de enfermedad o discapacidad no puedan 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 ellas.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades:

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

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.

d) 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, a los trabajadores 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.

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.

e) 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 el demandante es víctima de violencia de género. La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre el trabajador 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 56. 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 57. 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.

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

4. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario



se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

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

6. 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, 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.

7. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades.

La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 58. 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 59. Jubilación.

1. La jubilación será obligatoria con carácter general al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años de edad, comprometiéndose el CAPN a:

a) Actuar de conformidad con los, criterios que sobre estabilidad y mejora del empleo público que se establezcan anualmente en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público.

b) Impulsar las medidas adecuadas tendentes a mantener la tasa de temporalidad en el CAPN en un máximo del 8 por 100, de conformidad con lo previsto en el apartado 25 del acuerdo suscrito el 25 de septiembre de 2009 entre el Gobierno y los Sindicatos, para la función Pública en el marco del diálogo social 2010-2012.

2. La edad de jubilación forzosa, establecida con carácter general en el apartado anterior, no impedirá que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos esta se producirá al completar el





trabajador dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años. En cuanto a la contratación del trabajador sustituto y demás condiciones, se estará a lo que se establece en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o, en cada momento, según la normativa vigente en la materia, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en la que alcancen los sesenta y cuatro años.

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

5. Una vez realizadas en el plazo de doce meses las adaptaciones normativas necesarias para permitir el acceso a la jubilación parcial del personal al servicio de las Administraciones públicas en los términos previstos en el apartado 29 del acuerdo suscrito el 25 de septiembre de 2009 entre Gobierno y los Sindicatos, se establecerá esta modalidad de jubilación en el CAPN, previa consulta a la Comisión Paritaria.

Capítulo XIII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 60. Principios generales.

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, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

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. Sobre la base de estos principios, los trabajadores serán informados previamente de los riesgos para la seguridad y salud, de las medidas y actividades de protección y prevención aplicables, de las medidas de emergencia



y, en fin, de cuantas decisiones puedan afectar a esos ámbitos debiendo éstos, en función de su nivel de responsabilidad, colaborar con el CAPN en la implantación de políticas activas en materia de acción preventiva.

De acuerdo con ese planteamiento participativo, se establece no sólo un deber de supervisión de los mandos y de responsabilidad de aquéllos a los que les corresponda poner los medios de protección, sino la obligación del conjunto de los trabajadores de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente, la utilización correcta de los equipos de trabajo y a utilizar adecuadamente los medios de protección individual puestos a su servicio, cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sean necesarios.

Para hacer posible la aplicación de los citados principios y alcanzar un mayor grado de eficiencia en todas las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral, el CAPN proporcionará a los trabajadores la formación preventiva, teórica y práctica, suficiente y adecuada, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación en prevención facilitará que los trabajadores asuman la necesidad de desempeñar el trabajo con las máximas garantías y comuniquen a su superior jerárquico, a los delegados de prevención y, en su defecto, a la representación sindical, con la mayor brevedad posible, todas las anomalías que observen durante el ejercicio de su actividad que puedan afectar a la seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores podrán trasladar asimismo cuantas propuestas juzguen adecuadas para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud.

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

Artículo 61. Organización de la actividad preventiva.

El CAPN elaborará los Planes y Programas de Prevención de Riesgos Laborales que se recogen en el Manual de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto 67/2010 de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, para garantizar una eficaz protección de los trabajadores a su servicio.

En cumplimiento del deber general de prevención y mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, el CAPN integrará la actividad preventiva en la organización tanto de forma vertical como horizontal, en todos los niveles jerárquicos y en todos los ámbitos funcionales. Para ello, contará con la información aportada por los Comités de Seguridad y Salud, los responsables de las unidades y centros de trabajo, los delegados de prevención y en suma, la información de todos los trabajadores.

La organización de los Servicios de Prevención se ajustará a la estructura

organizativa de cada centro de trabajo garantizando en todo momento un adecuado nivel de protección frente a los riesgos existentes, y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 67/2010.

La responsabilidad de la planificación y gestión de las acciones encaminadas a mejorar los niveles de protección existentes deben estar integradas en todos los niveles de la organización del CAPN. La aplicación del Manual de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales será vinculante para todas las unidades del ámbito de competencia del CAPN.

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 62. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

1. El CAPN garantizará el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica, de carácter voluntario, de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo. Esta vigilancia será, sin embargo, obligatoria, previo informe del Comité de Seguridad y Salud del Centro al que pertenezca el trabajador, en los siguientes casos:

a) Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador.

b) Cuando haya que verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo, para el resto de sus compañeros o cualquier otra persona que tenga que relacionarse con el mismo en su puesto de trabajo.

c) Cuando así se establezca en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. La vigilancia de la salud estará sometida a los protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, cumpliendo en cualquier caso las disposiciones incluidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo.

4. Dentro de las actuaciones de vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, se llevarán a cabo los siguientes reconocimientos médicos:

a) A todo el personal de nuevo ingreso.



b) Después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

c) Tras una ausencia prolongada por motivos de salud para aquellos trabajadores que reanuden el trabajo, en los términos del artículo 37.3.b).2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

d) Los derivados de la vigilancia de la salud a intervalos periódicos que también establece el artículo 37.3.b) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

e) como consecuencia del cambio de puesto de trabajo por discapacidad psicofísica o aplicación de la normativa que así lo determine, en aplicación de los artículos 14, 15, 25, 26 y 27 de la LPRL.

f) ante la aparición puntual de un nuevo riesgo que afecte de forma grave a la salud de los trabajadores.

Los reconocimientos médicos de carácter voluntario y no específico, se llevarán a cabo dentro del último trimestre de cada año por los servicios médicos que establezca el CAPN con conocimiento previo de los representantes de los trabajadores.

5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al CAPN o a otras personas sin consentimiento expreso 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 protección y prevención serán comunicados 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 correctamente sus funciones.

Artículo 63. Coordinación de la actividad preventiva.

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, el CAPN adoptará las medidas necesarias como organización principal, titular o concurrente para que las empresas, entidades o colectivos que desarrollen su actividad en los centros de trabajo de su ámbito de aplicación, cumplan con las disposiciones normativas vigentes en materia de seguridad y salud a fin de garantizar un nivel de protección





equivalente al proporcionado por el CAPN a sus trabajadores, quién aplicará lo establecido en el Procedimiento correspondiente incluido en el Manual de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 64. Medios y equipos de protección individual; ropa de protección y prendas de seguridad.

El CAPN facilitará a los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente, los medios y equipos de protección personal adecuados y adaptados a los trabajos que realicen y velará por el uso efectivo y adecuado de los mismos, teniendo en cuenta que:

Los medios y equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios de protección colectiva o procedimientos de organización de trabajo.

La adopción de los medios y el uso de los equipos de protección individual como medidas preventivas no debe minusvalorar los riesgos adicionales que implica su empleo, por lo que sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar, no existiendo alternativas más seguras.

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

Artículo 65. 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 CAPN procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del citado trabajador siempre que exista una vacante dotada 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.

Sin perjuicio de las retribuciones de carácter personal que tenga reconocidas, y, en su caso, 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 tomarán razón de la solicitud determinando la fecha de reserva de las vacantes dotadas y disponibles que pasarán a la situación de no disponibles que 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.

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, quedará extinguida su relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. 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 y disponibles de igual o inferior grupo o, en su caso, subgrupo profesional, correspondiente al puesto desempeñado por el interesado y 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 será comunicada 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 66. 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 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 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 y estas afectaran de forma relevante a su normal desempeño, los servicios de personal del CAPN aplicarán el

procedimiento, las condiciones y garantías establecidas en el tercero y siguientes párrafos del número 2 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 petición del trabajador o a instancia del CAPN, podrá efectuarse la adaptación o el cambio de puesto de trabajo del mismo, cuando resulte notablemente relevante para su estado de salud 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 2 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 67. 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 o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, según lo previsto en el artículo 31 de este Convenio.

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

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

Artículo 68. 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 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud, como órganos específicos de representación y/o participación en materia de prevención de riesgos laborales, las competencias y facultades establecidas, respectivamente, en los artículos 36 y 39 de la citada Ley.

Artículo 69. Comités de Seguridad y Salud.

Los Comités locales 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 la Ley y en el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero:

- 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.
- c) Dirigir al Comité intercentros de Prevención y Salud todas las propuestas que excedan del ámbito concreto de un centro de trabajo para su estudio por éste.

Artículo 70. Comité intercentros de Seguridad y Salud.

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

- a) La participación en la elaboración del Plan de Prevención del CAPN.
- 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 71. Composición y normas de funcionamiento.

Los Comités anteriormente citados se constituirán y funcionarán de conformidad

con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el Real Decreto 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 72. Delegados de Prevención.

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

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

3. Los Delegados de Prevención 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 73. 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 del plan de autoprotección y asumir las funciones que les sean asignadas en dicho Plan.

Artículo 74. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

Son obligaciones de los trabajadores:

- a) Velar 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 75. 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 generales acordados en el Comité intercentros de Seguridad y Salud en el primer semestre de cada año. 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 así como podrá 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 76. Plan de Igualdad.

En el plazo de tres meses desde la fecha de la publicación del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Igualdad, compuesta por cinco miembros de cada parte, 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.



Previamente, 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 77. Acción Social.

1. Se constituirá una Comisión de Acción Social con representación paritaria de la Administración y de la representación social, que deberá aprobar anualmente el Plan para todo el personal dependiente del CAPN.

A tal fin, se contará con el porcentaje de masa salarial global que 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. La representación de los trabajadores en la Comisión Paritaria de Acción Social estará constituida por un miembro de cada Sindicato con representación en el Comité intercentros del CAPN.

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

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

Capítulo XVII. Estructura salarial.

Artículo 78. 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 contemplado en el anexo.

Artículo 79. Estructura retributiva.





La estructura retributiva regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV del presente 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 homogeneización.
 - c) Complemento de idioma.
 - d) Complemento de trabajo nocturno o plus de nocturnidad.
 - e) Complemento de jornada partida.
 - f) Complementos por cantidad o calidad del trabajo.
 - f).1 Complemento de mayor dedicación.
 - f).2 Horas extraordinarias.
 - f).3 Complemento por asignación de funciones adicionales.
 - f).4 Horas Complementarias.
 - g) Complemento de residencia.
- E) Percepciones no salariales:
 - a) Quebranto de moneda.
 - b) Indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 80. 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 tabla anexa.

Artículo 81. 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.

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.

Artículo 82. Antigüedad.

Los trabajadores al servicio del CAPN. devengarán un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija anual, por grupo o subgrupos profesionales, en las cuantías fijadas en tabla anexa.

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 los servicios prestados en el ámbito del CAPN 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 2008 por cada trabajador en concepto de antigüedad, constituirán un complemento personal consolidado, que se percibirá en catorce pagas.

Artículo 83. Complementos salariales.

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 tabla anexa, los trabajadores en su puesto de trabajo cuando concurren factores o condiciones especiales en relación con las previstas en la definición de las categorías profesionales contenida en el capítulo IV del presente 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 de homogeneización: Es aquel complemento de carácter personal que perciben los trabajadores cuyos puestos de trabajo o categorías figuran en tabla anexa. Su cuantía permanecerá inalterable durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

c) 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 tabla anexa, en alguna de las siguientes modalidades que serán incompatibles entre sí:

A: Puesto de Guía Intérprete (segundo idioma).

B: Puesto de Guía Intérprete (tres o más idiomas).

C: Puestos restantes (un idioma).

D: Puestos restantes (dos o más idiomas).

d) 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 la tabla anexa.

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

f) Complementos por cantidad o calidad del trabajo: Son aquellos que se perciben

en función de la realización de una mayor jornada de trabajo o del rendimiento circunstancial para la consecución de determinados objetivos o resultados. Podrán adoptar alguna de las siguientes modalidades generales:

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

Con independencia de los puestos de trabajo que hayan de llevar aparejada la realización permanente de la jornada de 40 horas, este complemento podrá ser asignado temporalmente a distintos trabajadores, en función de las circunstancias de la carga de trabajo en los diferentes sectores y para el mejor cumplimiento de los fines de Patrimonio Nacional.

f).2 Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del presente Convenio, se remunerarán con un valor único para cada grupo o, en su caso, subgrupo profesional y según los valores que figuran en la tabla anexa. No podrán reconocerse horas extraordinarias en los puestos de libre designación y en los de Conductores y Secretarías de Presidente y Gerente.

f).3 Complemento por asignación de funciones adicionales. Retribuye la asignación de tareas que, por circunstancias sobrevenidas, hayan de llevarse a cabo por un período de tiempo determinado que exija un rendimiento extraordinario, trabajo en domingos o cualquier otra tarea no inherente al puesto que precise una especial disponibilidad, y cuya naturaleza no requiera la creación de un nuevo puesto de trabajo.

La duración máxima de dicha asignación será de seis meses por año, seguidos o por períodos discontinuos, y solo en casos excepcionales se podrá prorrogar por otro mes adicional.

Las cantidades a percibir serán las que figuran en la tabla anexa. En el caso de que las funciones sean asignadas por períodos inferiores a un mes, la retribución será la que corresponda proporcionalmente al período trabajado.

f).4 Horas Complementarias. Su regulación figura en el artículo 42 del presente Convenio, y su cuantía en las correspondientes tablas salariales.

g) Complemento de residencia:

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

2. Los trabajadores destinados en Palma de Mallorca y Lanzarote percibirán, con efectos de 1 de enero de 2008, el complemento que fijen las disposiciones generales para el personal laboral al servicio de la Administración Pública en las islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla.

Artículo 84. 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 85. Cálculo de las deducciones.

Para practicar las deducciones previstas en el artículo 40 del Convenio, así como en los casos de reingreso o excedencias y, en general, en los supuestos de derechos económicos que deban liquidarse por días o con deducción o reducción proporcional de retribuciones, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en las normativas vigentes para los funcionarios públicos.

Artículo 86. 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

No obstante lo anterior, cuando el trabajador incurra en gastos de manutención que superen los importes previstos en el citado Real Decreto para la media dieta por manutención, o si en los casos de manutención completa en alojamiento de Patrimonio Nacional se superara el importe previsto para la dieta por manutención en el Real Decreto 462/2002, se le resarcirá, previa presentación del

justificante correspondiente, hasta el importe contemplado para cada uno de estos supuestos en el anterior Convenio colectivo de Patrimonio Nacional (BOE número 63, de 14 de marzo de 2002).

Artículo 87. Retribuciones en especie.

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

Artículo 88. Anticipos reintegrables.

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

1. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a cuatro mensualidades de salario base más complemento de antigüedad que, en su caso, pueda tener el trabajador solicitante.
2. Será requisito imprescindible para poder solicitar el anticipo salarial que la duración del contrato sea compatible con la cuantía del anticipo solicitado.
3. La devolución de las cantidades anticipadas se practicará por cantidades iguales en cada mensualidad, mediante deducciones en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo, con un máximo de veinticuatro mensualidades.
4. En el supuesto de que el trabajador a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad en la mujer trabajadora, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la baja.
5. Para la concesión de dichos anticipos será necesaria la solicitud del trabajador interesado, adjuntando documentación del gasto, compromiso de reintegro y certificación de haberes extendida por el habilitado que hace efectivos los mismos.

Capítulo XVIII. Régimen disciplinario.

Artículo 89. Responsabilidad disciplinaria.

1. El personal laboral 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.

Artículo 90. 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 91. 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 92. 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 en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que 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. No cursar en el plazo de cinco días la baja por incapacidad temporal o accidente. En caso necesario, se justificará la imposibilidad de hacerlo.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

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.

Artículo 93. 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.

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

Artículo 94. Tramitación y procedimiento sancionador.

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

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los

ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

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

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

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

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

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

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

7. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos, que debe contener los hechos que se imputen al trabajador, 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. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al Comité de empresa o Delegados de Personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

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

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

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben 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 95. Medidas provisionales.

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.

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 96. Prescripción y cancelación.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves se cancelarán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos 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 cancelación de las sanciones comenzará a contar desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 97. 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 98. 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 99. 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 intercentros, con un máximo de tres reuniones al mes.

Artículo 100. 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 provinciales 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 provinciales y Delegados de Personal y que trasciendan el interés del ámbito provincial, en concreto:

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

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

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.

Artículo 101. Derechos y garantías del Comité intercentros, de los Comités provinciales y de los Delegados de Personal.



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

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

b) El Comité intercentros dispondrá del mismo local que el Comité provincial de Madrid.

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

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

2. La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicarlo previamente. 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 los distintos Comités y Delegados de Personal podrá acumularse en uno o varios de ellos. La acumulación se computará mensualmente, siendo comunicados a la Secretaría General el cedente, el cesionario y el número de horas.

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 Secretaría General y, en su caso, al Delegado del Patrimonio Nacional en el Real Sitio correspondiente.

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

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, se procurará que los desplazamientos con puntos de partida y regreso comunes se hagan conjuntamente.





Artículo 102. 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 por ciento (30%) de la plantilla afectada.

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

La convocatoria se comunicará a la Gerencia del Patrimonio Nacional.

2. Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación por quien programe 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.

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

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

Artículo 103. Representación sindical.

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los Sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

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

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

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

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

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

a) Un crédito de sesenta y cinco horas mensuales.

b) Las secciones sindicales dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario y material informático y de oficina.

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

d) Las Secciones Sindicales dispondrán de un espacio en Intranet del CAPN en el que podrán publicar la información sindical.

e) Los representantes de las secciones sindicales dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representen, debiendo comunicarlo previamente a los responsables de la unidad afectada, a la Secretaría General y, en su caso, al Delegado del Patrimonio Nacional en los Reales Sitios. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen esta información, se expondrán las razones a los representantes y marcará una fecha adecuada en el plazo de cuarenta y ocho horas.

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

f) Se podrán convocar asambleas en el centro de trabajo, que se celebrarán dentro o fuera de la jornada de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 102 del presente Convenio, relativo a reuniones y asambleas de los trabajadores.

Los miembros de las secciones sindicales dispondrán de quince días al año como



máximo, siempre que el motivo de tales reuniones afecte a las condiciones generales de los trabajadores. La Dirección del Patrimonio Nacional sólo podrá oponerse si en anteriores ocasiones se hubieran producido alteraciones o daños de los que aún no se le hayan resarcido. Podrán solicitar tiempo ilimitado para celebrar reuniones en los locales del Patrimonio Nacional fuera de las horas de trabajo y sin remuneración.

Artículo 104. Derechos y garantías de los Delegados Sindicales.

1. Los Delegados Sindicales, que deberán ser trabajadores en activo del organismo, disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los Comités de empresa o Delegados de Personal.
2. En ningún caso los créditos de horas de los Delegados sindicales podrán acumularse a las de miembros de Comités de empresa o Delegados de Personal o viceversa.
3. Ningún Delegado Sindical podrá sufrir discriminación en los derechos que, como trabajador, tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.
4. Los Delegados Sindicales representan a los afiliados a su respectiva organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Administración y tienen derecho a ser oídos por la Administración en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
5. Asimismo, tienen derecho a ser informados y oídos por la Administración, con carácter previo, acerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a los afiliados del sindicato.

Artículo 105. 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 106. 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.

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

Artículo 107. 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 151 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

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 efectos generales.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas establecido para las modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo y la movilidad geográfica.



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

Artículo 108. 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 109. 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 107, 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 107, 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 107, 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 107, 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 107, 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 154 de la Ley de Procedimiento Laboral, 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 110. 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.

El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional pondrá en marcha, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, la elaboración de un Plan de racionalización y optimización de los recursos humanos disponibles, la adecuación del catálogo y RPT, que incluya el estudio sobre la creación o supresión de alguna categoría profesional así como la adecuada asignación de los distintos



complementos salariales, y contemple la posible redistribución del personal, buscando el uso más eficiente de los recursos. Este Plan deberá ser sometido a informe del Comité intercentros, de acuerdo con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En el marco de dicho Plan se elaborará, en el plazo de seis meses, la relación de puestos de trabajo que habrán de llevar aparejada permanentemente la jornada de cuarenta horas semanales.

Este Plan incluirá también, en los términos previstos por el acuerdo suscrito el 25 de septiembre de 2009 entre la Administración y los Sindicatos firmantes, criterios para la evaluación del desempeño que permitan avanzar en la configuración de la carrera y promoción profesional del personal de Patrimonio Nacional de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición adicional segunda.

Las Partes firmantes están de acuerdo en la conveniencia de racionalizar la organización del trabajo de los museos, jardines históricos y demás espacios naturales abiertos al público, en orden a satisfacer con criterios de calidad y excelencia su funcionamiento como servicio público, haciendo compatibles el interés general con el de los trabajadores que prestan sus servicios de atención a los visitantes de los mismos.

A tal efecto la Secretaría General de Patrimonio Nacional promoverá la realización de un estudio de la organización del trabajo de los citados espacios, sus horarios, libranzas, trabajo en festivos y demás condiciones de trabajo, que deberá estar concluido en un plazo de seis meses a partir de la publicación del presente Convenio, y se llevará a cabo con la participación de representantes de los trabajadores firmantes del mismo.

Las conclusiones de este estudio serán elevadas a la Gerencia de Patrimonio Nacional a fin de que, en su caso, se adopten las medidas organizativas que procedan de conformidad con lo previsto en el artículo 34 de este Convenio.

Disposición adicional tercera.

No obstante lo dispuesto en el artículo 34 del Convenio colectivo, los trabajadores afectados por el presente convenio continuarán realizando, con carácter general la jornada que venían desarrollando.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores del Patrimonio Nacional destinados en el Valle de los Caídos que vinieran percibiendo complemento de residencia lo conservarán en concepto de

complemento personal no absorbible, en sus actuales cuantías, en tanto se mantenga la residencia que causó su devengo.

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

Disposición transitoria segunda.

El Complemento por asignación de funciones adicionales entrará en vigor en el tercer mes siguiente a la publicación del presente Convenio. Durante este período transitorio seguirá en vigor el Complemento de Coordinador de Área.

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2008 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 especialidad y durante el periodo de vigencia del presente Convenio colectivo.

Anexo. Tablas salariales 2008.

Retribuciones básicas.

Concepto grupo	Nivel retributivo	a) Salario base		b) Pagas extras	c) Antigüedad	
		Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía anual	Cuantía mensual	Cuantía anual
1-A		2.028,53	24.342,36	4.057,06	23,77	332,78
1-B	1	1.846,03	22.152,36	3.692,06	21,87	306,18
2	2	1.661,53	19.938,36	3.323,06	19,53	273,46
3-A	3	1.482,73	17.792,76	2.965,46	17,64	246,90
3-B	4	1.318,13	15.817,56	2.636,26	15,28	213,91
3-C	5	1.195,53	14.346,36	2.391,06	13,87	194,21
3-D	6	1.126,73	13.520,76	2.253,46	12,92	180,93
4-A	7	1.053,13	12.637,57	2.106,26	11,75	164,51
4-B	8	1.016,25	12.195,01	2.032,50	11,52	161,22

Complementos salariales: puesto de trabajo.

d) complementos salariales					
Grupo	Nivel retributivo	Categoría	a) Puesto de Trabajo	b) Homogeneización	Cuantía anual

1-B	1	Arquitecto o Ingeniero Superior	614,20		7.370,40
3-D	6	Auxiliar administrativo	10,00		120,00
3-D	6	Auxiliar administrativo (at. público)	93,01		1.116,12
4-A	7	Ayudante	60,00		720,00
3-D	6	Caballerizo	75,91		910,92
3-B	4	Celador	10,00		120,00
3-C	5	Conductor	95,90		1.150,80
3-C	5	Conductor del Presidente y Gerente	326,40		3.916,80
3-B	4	Conserje	10,00		120,00
3-B	4	Conserje de los Servicios Centrales	87,00		1.044,00
3- A	3	Conserje Mayor Delegaciones	10,00		120,00
3- A	3	Conserje Mayor SS.CC.	346,80		4.161,60
3-B	4	Ayuda de Camara	10,00		120,00
3-B	4	Encargado	10,00		120,00
3-B	4	Encargado de Caballerizas	98,20		1.178,40
3-A	3	Encargado general	10,00		120,00
3-D	6	Guarda	10,00		120,00
3-A	3	Guarda Mayor	10,00		120,00
3-D	6	Guía	10,00		120,00
3-C	5	Guía intérprete	10,00		120,00
3-A	3	Jardinero Mayor	10,00		120,00
1-A		Jefe de Departamento	903,60		10.843,20
1-A		Jefe de Departamento de Arquitectura	903,60	745,72	19.791,84

3-A	3	Jefe de Negociado	164,40		1.972,80
2	2	Jefe de Sección	446,72		5.360,64
1-B	1	Jefe de Servicio	728,97		8.747,64
3-C	5	Oficial administrativo	110,00		1.320,00
3-C	5	Oficial administrativo Secretaría Presidente	248,76		2.985,12
3-C	5	Oficial de Oficios	80,00		960,00
4-B	8	Operario	43,50		522,00
4-A	7	Subalterno	93,01		1.116,12
2	2	T. G. Medio-Arq./Ing. Técnico	450,00		5.400,00
2	2	T. G. Medio-Arq./Ing. Técnico (grupo 0)	1.138,62		13.663,44
3-D	6	Taquillero	10,00		120,00
3-B	4	Técnico	85,00		1.020,00
3-B	4	Técnico de Laboratorio	85,00		1.020,00
3-B	4	Técnico de Restauración	85,00		1.020,00
3-B	4	Técnico Delineante proyectista	85,00		1.020,00
3-B	4	Técnico Delineante proyectista (grupo?)	85,00		1.020,00
3-B	4	Técnico Paisajista	85,00		1.020,00
3-B	4	Técnico Programador	85,00		1.020,00
2	2	Titulado de Grado Medio	10,00		120,00
1-B	1	Titulado Superior	10,00		120,00

1-B	1	Titulado Superior (grupo 0)	10,00		120,00
1-B	1	Titulado Superior Médico	487,20		5.846,40
Indistinto		C) Idioma: Guías Intérpretes:			
		«A» (2.º idioma)	124,99		1.499,88
		«B» (3.º o más idiomas)	186,09		2.233,08
Indistinto		Idioma: Resto de personal:			
		«C» (un idioma)	59,65		715,80
		«D» (dos o más idiomas)	124,99		1.499,88
Indistinto		D) Coordinador de Área (a extinguir disposición transitoria 2.ª)	168,93		2.027,16

Complementos salariales.

Concepto grupo	Nivel retributivo	d).d) De trabajo nocturno		d).e) Jornada partida	
		Cuantía/hora	Cuantía/jornada	Cuantía mensual	Cuantía anual
1-A				144,02	1.728,24
1-B	1	1,71	13,73	144,02	1.728,24
2	2	1,50	12,33	144,02	1.728,24
3-A	3	1,34	10,92	144,02	1.728,24
3-B	4	1,21	9,76	144,02	1.728,24
3-C	5	1,02	8,82	144,02	1.728,24
3-D	6	0,97	8,13	144,02	1.728,24
4-A	7	0,89	7,44	144,02	1.728,24
4-B	8	0,86	7,19	144,02	1.728,24

Complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.

Grupo	Nivel retributivo	f).1 Mayor dedicación		f).3 Asignación de funciones adicionales
		Cuantía mensual	Cuantía anual	Cuantía diaria
1-A		414,35	4.972,20	6,00
1-B	1	377,25	4.527,00	6,00
2	2	337,80	4.053,60	6,00
3-A	3	306,78	3.681,36	6,00
3-B	4	297,53	3.570,36	6,00
3-C	5	291,60	3.499,20	6,00
3-D	6	284,36	3.412,32	6,00
4-A	7	275,88	3.310,56	6,00
4-B	8	224,97	2.699,64	6,00

Grupo	Nivel retributivo	f).2 Horas extraordinarias	
		Cuantía/hora festiva, nocturna o en día de libranza	Cuantía/resto horas extraordinarias
1-B	1	26,58	23,25
2	2	23,95	20,93
3-A	3	21,48	18,79
3-B	4	18,97	16,58
3-C	5	17,06	14,92
3-D	6	15,82	13,84
4-A	7	14,55	12,73
4-B	8	13,95	12,20

Grupo	f).4 Horas complementarias
	Cuantía/hora
3-B	12,24
3-C	11,04
3-D	10,38



1. Complemento de residencia	
Grupo	Cuantía mensual
Indistinto	122,68

Percepciones no salariales.

1. Complemento de quebranto de moneda	
Grupo	Cuantía mensual
Indistinto	74,42

