

9286 RESOLUCION de 15 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 1992, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. en el citado Organismo en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección del Patrimonio Nacional en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 15 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL PATRIMONIO NACIONAL

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1:

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

2.- Queda excluido el personal clasificado como eclesiástico (sacerdotes, sacristanes, acólitos, religiosas, religiosos, etc...), así como al personal que presta servicios mediante el oportuno Contrato, en las Escuelas-Taller dependientes del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, sin perjuicio de que queden incorporadas supletoriamente a su Contrato, aquellas materias que expresamente se señalen en el presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 2:

Se regirán por el presente Convenio Colectivo:

a) Como empleador: El Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, como Entidad de Derecho Público, en los términos en que se define la Ley.

b) Como trabajadores: El personal laboral que con tal carácter presta sus servicios al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, en el ejercicio de sus funciones y actividades que autorizan la Ley 23/1.982, de 16 de junio y su Reglamento.

ARTICULO 3:

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

ARTICULO 4:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente a su firma, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», surtiendo efectos económicos desde el día 1 de enero de 1.991, salvo en aquellas materias a las que se les dé una efectividad distinta en el articulado de este Convenio. Su duración será de cuatro años a partir de dicha fecha, quedando prorrogado por periodos anuales de no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Al personal afectado por este Convenio Colectivo se le aplicará una revisión salarial en caso de que el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio. Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las retribuciones del personal afectado, una vez incorporada dicha revisión, mantenga la misma diferencia en puntos respecto al IPC registrado que la original, incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en relación con el IPC previsto.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el primero de enero de cada año, se incrementarán los conceptos retributivos fijos en un 75% del porcentaje de aumento de masa salarial que se fije, con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios correspondientes, siendo objeto de negociación el resto del incremento.

ARTICULO 5:

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

- Por tiempo indefinido, referidos a los trabajadores fijos de plantilla.
- De carácter temporal.
- Fijos de carácter discontinuo.
- De carácter profesional, si bien no están acogidos al presente Convenio, salvo acuerdo expreso de ambas partes.

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

ARTICULO 6:

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

ARTICULO 7:

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

CAPITULO II

VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO

ARTICULO 8:

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

ARTICULO 9:

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

ARTICULO 10:

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

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

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

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

ARTICULO 11:

Las funciones de esta Comisión se refieren a:

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

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

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

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

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO.

ARTICULO 12:

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

Cuando esta facultad suponga alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 41, del Estatuto de los Trabajadores, y no sean aceptadas por los representantes legales de los trabajadores estas no se instaurarán hasta que no resulten aprobadas por la autoridad laboral.

CAPITULO IV

INGRESOS, TRASLADOS Y REINGRESOS

ARTICULO 13:

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

2.- El personal que 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, así como el que preste servicios en el interior

de los Conventos de Clausura cuyo Patronazgo ejerce el Patrimonio Nacional, será designado libremente por la Administración, con conocimiento de la representación de los trabajadores.

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

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

ARTICULO 14:

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

- Técnicos Titulados Superiores y de Grado Medio: 6 meses.
- Personal Cualificado: 2 meses.
- Personal no Cualificado: 15 días.

Sólo se entenderá que existe período de prueba cuando así conste por escrito.

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

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria interrumpirá el período de prueba.

ARTICULO 15:

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

1.- CONCURSO DE TRASLADO

Cuando el traslado suponga movilidad geográfica el personal fijo del Patrimonio Nacional podrá trasladarse a otra plaza de igual categoría y especialidad, dándose preferencia al de más antigüedad. Será necesario un año de permanencia en el puesto de trabajo en la fecha de la Convocatoria.

2.- TURNO DE ASCENSO

Las vacantes que resultan, una vez celebrado el turno de traslado, se cubrirán por cualquiera de los sistemas establecidos en el Real Decreto 2.223/84, Reglamento de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado, pudiendo participar en el mismo cualquier trabajador fijo del Patrimonio Nacional que ostente al menos un año de antigüedad en el mismo a la fecha de la Convocatoria.

Las vacantes que se produzcan una vez realizadas las respectivas pruebas, serán cubiertas por aquellos candidatos que habiéndolas superado, no hubieran obtenido plaza por no existir vacante en aquel momento. El plazo de aplicación de esta norma, será de un año, a partir de la fecha de publicación de los resultados definitivos de las pruebas.

3.- TURNO DE ASCENSO LIBRE

Una vez resuelto el turno anterior, las plazas que resulten vacantes, se proveerán mediante un turno restringido en el que podrán participar:

a) Todo el personal fijo sujeto a este Convenio.

b) Todo el personal con contrato laboral temporal, cuya duración hubiera sido de trescientos sesenta y cinco días, al menos en los cinco últimos años anteriores a la misma, y que haya ingresado en el Patrimonio Nacional mediante las oportunas pruebas selectivas.

4.- TURNO DE NUEVO INGRESO

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

La elección de puesto de trabajo se efectuará según el orden de puntuación obtenida en la convocatoria.

La selección de candidatos por estos turnos se efectuará por un tribunal compuesto por cinco miembros, el Presidente y dos vocales designados por la Gerencia y los dos vocales restantes, por la representación de los trabajadores. Asimismo, como norma general, la selección de candidatos para la contratación temporal se efectuará por un tribunal compuesto por tres miembros, el Presidente y un vocal designados por la Gerencia y el vocal restante por la representación de los trabajadores.

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

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

ARTICULO 16:

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

- a) Los Jefes de Departamento y asimilados.
- b) Los Jefes de Servicio y asimilados.
- c) Los Jefes de la Unidad Central de Actos Oficiales y Régimen Interior, Bienes Privados, Jefes de Secretaría del Presidente del Consejo de Administración, del Gerente y análogos.
- d) Los Delegados.
- e) Los Conserjes Mayores de Madrid y El Pardo.

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

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

Si la categoría a que se refiere el párrafo anterior la hubiera obtenido también por libre designación, será necesario para volver a la misma que la haya desempeñado, al menos durante cuatro años continuados o cinco con interrupción, consolidando únicamente, en tal caso, las retribuciones básicas y complementos correspondientes a la misma, a cuyos efectos se computará, también, el tiempo de servicios prestados en la categoría en la que fuera casado.

En el supuesto de que el cese se produzca a petición del trabajador éste volverá a ostentar la categoría de que procedía antes de su libre designación y las remuneraciones estipuladas para la misma.

CAPITULO V**TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA****ARTICULO 17:**

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

2.- Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, establecidos en el Convenio. A los efectos del Artículo 23.3, del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de

ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

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

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

Asimismo, se evitará ordenar la realización de estos trabajos de categoría inferior a un mismo trabajador reiteradamente.

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

6.- Los puestos de trabajo vacantes provisoriamente, a causa del desempeño de trabajos de superior categoría por sus titulares, se podrán cubrir por contratación de interinaje con referencia al titular sustituido y la causa de la sustitución, siendo su periodo de vigencia el del ejercicio de funciones superiores del titular.

CAPITULO VI**PLANTILLAS Y CENSOS****ARTICULO 18:**

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

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

ARTICULO 19:

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

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

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

CAPITULO VII**FORMACION PROFESIONAL****ARTICULO 20:**

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

a) Cursos de interés específico de carácter obligatorio para el personal:

1.- De capacitación profesional.- Para la adaptación del trabajador a las innovaciones o modificaciones que se produzcan en su puesto de trabajo.

2.- De renovación profesional.- Por transformación y modificación de los cometidos del Patrimonio

Nacional, para facilitar su cumplimiento y la estabilidad del trabajador en su empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 21:

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

CAPITULO VIII

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO. MOVILIDAD Y DESPLAZAMIENTO

ARTICULO 22:

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

ARTICULO 23:

Los cambios de categoría o especialidad podrán producirse en puestos de igual o inferior salario base y con ocasión de vacante, por los motivos siguientes:

1.- Por mutuo acuerdo entre la Gerencia y el trabajador. En este caso se estará a lo acordado entre ambos.

2.- En caso de enfermedad del trabajador que haya motivado resolución firme de Invalidez Permanente Total, previa petición del trabajador y siempre que las condiciones de este lo permitan.

3.- Por necesidades del servicio. En los casos en que por implantación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, saturación de jornada, crisis, agrupación del personal o instalaciones, incremento de productividad, sea necesario efectuar cambios de categoría, a los trabajadores afectados se les respetará el salario asignado a su categoría profesional y los complementos personales, con independencia de la categoría que pase a desempeñar, ateniéndose en las demás condiciones económicas a lo dispuesto en la nueva categoría.

ARTICULO 24:

Se entenderá que existe movilidad geográfica, cuando el traslado se produzca entre los distintos Centros

de trabajo del Patrimonio Nacional. A estos efectos, tendrán la consideración de Centros de Trabajo:

- Las dependencias del Patrimonio Nacional situadas en Madrid capital, junto con los Patronatos situados en la misma.

- Las Delegaciones del Patrimonio Nacional en los Reales Sitios.

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

- Las dependencias del Patrimonio Nacional en Sevilla y Lanzarote.

ARTICULO 25:

El traslado voluntario con movilidad geográfica sólo podrá concederse al personal fijo de plantilla, por los siguientes motivos:

a.- Por mutuo acuerdo entre la Gerencia y el Trabajador, con ocasión de vacante.

b.- Permuta.

La preferencia en caso de concurrencia de solicitudes, se aplicará según el siguiente orden de prelación:

1.- Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuados.

2.- Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe puesto de trabajo en cualquier empresa o Ente Administrativo, en la localidad donde se solicita.

3.- Los trabajadores cuyas cargas familiares sean mayores.

4.- Los trabajadores con mayor antigüedad en la categoría.

5.- Los trabajadores con mayor antigüedad.

Dicho traslado sólo podrá concederse en plazas de igual categoría y especialidad que la desempeñada por el solicitante.

ARTICULO 26:

La tramitación de los traslados y cambios de categoría, salvo por necesidades del servicio, se hará mediante solicitud escrita, de la que se informará al Organo de Representación de los Trabajadores, en el plazo máximo de 30 días naturales, desde su presentación en el Registro.

Concedido el traslado o cambio de categoría, salvo por necesidades del servicio, los trabajadores no tendrán derecho al devengo de dietas, indemnizaciones ni suplidos, disponiendo de un plazo de 30 días para su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

ARTICULO 27:

En el supuesto de movilidad geográfica (traslado) por necesidades del servicio, con obligado cambio de residencia, tendrán que existir probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, debiéndose cumplir para ello los requisitos establecidos en la legislación vigente. Los trabajadores trasladados en este supuesto, tendrán preferencia para ocupar vacantes que se produzcan en el Centro de trabajo de origen, respetándose en todo caso, dentro de cada categoría el orden de antigüedad.

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

- a.- Representante Sindical.
- b.- Disminuidos físicos o psíquicos.
- c.- Mayores de 50 años.
- d.- Titulares de familia numerosa.
- e.- Trabajadores con más de 20 años de servicio.
- f.- Mayor antigüedad.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 28:

Si por necesidades del servicio se tuviese que desplazar, dentro de su jornada, un trabajador fuera del lugar donde habitualmente se produce su incorporación y en el mismo Centro de Trabajo, el Patrimonio Nacional podrá proporcionar al personal que se desplace medios de transporte; si no es posible indemnizará al trabajador de los gastos que le ocasione el mismo, cuando el itinerario de ida y vuelta sea superior a 4 Km. a razón de 22 pesetas el kilómetro.

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

ARTICULO 29:

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

ARTICULO 30:

Los días de salida y de llegada serán de dieta completa cuando el desplazamiento sea superior a 24 horas, o pernócta, y siempre que la hora de salida se produzca antes de las 14'00 horas y la de llegada con posterioridad a las 22'00 horas.

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

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

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

A los trabajadores perceptores tanto de dieta completa como de la media dieta, se les podrá exigir por la Gerencia o por quien suscriba la orden de comisión de servicio, justificación del gasto efectuado, con independencia de la cuantía del mismo. En caso de no aportarla al ser requerida, el trabajador reintegrará por el concepto de lo no justificado. En caso de reiteración, en no aportar el justificante, incurrirá en falta grave.

En materias no reguladas expresamente en este Convenio Colectivo, será de aplicación supletoria lo establecido en el Real Decreto 1.344/84, de 4 de julio.

ARTICULO 31:

El uso de vehículo particular, previa autorización de la Gerencia, dará lugar a una indemnización

de 22 pesetas por kilómetro recorrido, más gastos de peaje si se justifica, si bien esta valoración estará sujeta a las posibles modificaciones que, con carácter general, se aprueben por la Administración para este concepto.

CAPITULO IX

CESES Y DESPIDOS

ARTICULO 32:

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

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

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

ARTICULO 33:

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

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

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

CAPITULO X

EXCEDENCIAS, SUSPENSION DEL CONTRATO Y LICENCIAS

ARTICULO 34:

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

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

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

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

ARTICULO 35:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación,

elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

También se concederá excedencia forzosa cuya duración máxima será de tres años, que dará derecho a reserva de puesto de trabajo y al computo de antigüedad durante el primer año, al trabajador que lo solicite 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. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

ARTICULO 36:

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

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

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

ARTICULO 37:

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

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de dieciséis semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

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

CAPITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 38:

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

ARTICULO 39:

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

1.- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

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

5.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

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

4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

6.- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

8.- La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

12.- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

13.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

14.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

15.- Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.- El manifiesto abuso de autoridad.

4.- El falseamiento voluntario de datos e información del Servicio.

5.- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.

6.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

7.- El incumplimiento de las normas de incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

8.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

ARTICULO 40:

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

1).- Por faltas leves:

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

2).- Por faltas graves:

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

3).- Por faltas muy graves:

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

La sanción por faltas que no precisan la incoación de expediente disciplinario se comunicará a los Representantes de los Trabajadores en cada Centro de Trabajo, simultáneamente a su notificación al interesado.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación de expediente disciplinario, con base al siguiente procedimiento:

a) Iniciación:

Por Resolución de la Gerencia se incoará expediente disciplinario, comunicándolo al interesado, a los representantes de los trabajadores y al Instructor del mismo, que será nombrado en dicha Resolución.

El Instructor podrá nombrar un Secretario para el expediente disciplinario. Ambos podrán abstenerse o ser recusados por los motivos establecidos en los artículos 20 y 21, de la Ley de Procedimiento Administrativo.

b) Instrucción:

El Instructor dará audiencia al interesado y ordenará la práctica de cuantas pruebas considere necesarias.

A la vista de las actuaciones practicadas el Instructor formulará el correspondiente Pliego de Cargos, que contendrá los hechos que se imputan al expedientado, de modo claro y conciso, con expresión concreta de la falta o faltas presuntamente cometidas y las sanciones que pueden ser de aplicación a cada una de ellas.

El Pliego de Cargos se pondrá en conocimiento del interesado, de los representantes de los trabajadores y de la organización sindical a la que está afiliado, en su caso. Los representantes de los trabajadores y de los Sindicatos, podrán ser oídos o manifestar por escrito lo que estimen de interés sobre el expediente, en el plazo de 10 días hábiles, pudiéndose prorrogar dicho plazo por el Instructor, siempre que aleguen justa causa y no dilaten su conclusión de forma que pueda prescribir.

En el plazo de 10 días, prorrogables en la forma del punto anterior, el trabajador expedientado podrá presentar Pliego de Descargos alegando lo que estime de interés a su defensa y pudiendo proponer medios de prueba que considere de interés, que podrán ser aceptados o

denegados motivadamente por el Instructor. Si se practicaran nuevas pruebas a propuesta del interesado o de oficio, se notificará al interesado lugar, fecha y hora en que deberán realizarse. Todas las comunicaciones del expediente se harán con acuse de recibo.

c) Terminación

Por Resolución de la Gerencia, que pone fin al expediente disciplinario, se resolverán las cuestiones planteadas en el mismo y habrá de ser motivada con base en los hechos expuestos en el Pliego de Cargos o en el de Descargos, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. Deberá determinarse, asimismo, la falta cometida, indicando los preceptos en que viene tipificada, el trabajador responsable, sanción que se impone y recursos que caben contra la misma.

La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la anulabilidad del expediente.

ARTICULO 41:

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

ARTICULO 42:

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

CAPITULO XII

INCOMPATIBILIDADES

ARTICULO 43:

Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito del presente Convenio Colectivo las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular la Ley 53/1.984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1.985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público y otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo en todo caso lo establecido en el artículo 13, del Real Decreto 598/1.985.

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

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

CAPITULO XIII

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

ARTICULO 44:

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

No obstante lo anterior, los horarios que se desarrollen en el Patrimonio Nacional, por cada una de las actividades o Centros de Trabajo, se establecerán en cada

momento por la Gerencia con la participación de los representantes de los trabajadores.

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

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

CAPITULO XIV

DESCANSO SEMANAL

ARTICULO 45:

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

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

CAPITULO XV

VACACIONES Y LICENCIAS

ARTICULO 46:

Todo el personal del Patrimonio Nacional, sin distinción profesional, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de un mes. Las vacaciones se disfrutarán durante el año natural, no pudiendo, en ningún caso, aplazarse para el año siguiente. Dichas vacaciones se iniciarán preferentemente los días 1 y 16 del mes. Asimismo la incorporación se efectuará, en su caso, los días 18 y 16 del mes siguiente, salvo necesidades del servicio.

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

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de octubre, ambos inclusive, respetándose, en todo caso, las necesidades del servicio, a los efectos de la determinación de los turnos correspondientes.

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

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

Si un trabajador cesa en el Patrimonio Nacional, tendrá derecho al abono en metálico de las vacaciones no disfrutadas, en la parte proporcional que corresponda. A efecto de partes proporcionales se entiende que las vacaciones se devengan por el trabajador de 1º de enero a 31 de diciembre.

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

ARTICULO 47:

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días, en los casos de nacimiento de un hijo o de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta

el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de la misma localidad. Para distinta localidad, el plazo de licencia será de cuatro días.

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

e) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, en Centros Oficiales de Formación, durante los días de su celebración.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalente, sin que pueda superarse, por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se estará a lo establecido, a este respecto, por las disposiciones vigentes.

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 48:

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

CAPITULO XVI

RETRIBUCIONES

ARTICULO 49:

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

- a) Salario Base
- b) Complementos
- c) Pagas extraordinarias.

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

ARTICULO 50:

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral y por meses vencidos. El Consejo de Adminis-

tración del Patrimonio Nacional podrá variar, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, el periodo del pago establecido, sin rebasar nunca el mes.

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

- a) Talón nominativo
- b) Transferencia bancaria.

ARTICULO 51:

SALARIO BASE

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

ARTICULO 52:

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

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

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

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

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

ARTICULO 53:

PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

a) Media paga extraordinaria a devengar en el mes de marzo integrada por la mitad del salario base y del complemento de antigüedad mensuales, correspondiente a cada trabajador.

b) Paga extraordinaria a devengar en el mes de junio, integrada por el salario base y el complemento de antigüedad mensuales, correspondiente a cada trabajador.

c) Media paga extraordinaria a devengar en el mes de septiembre, integrada por la mitad del salario base y del complemento de antigüedad mensuales, correspondiente a cada trabajador.

d) Paga extraordinaria a devengar en el mes de diciembre, que se abonará antes del día 15 de diciembre, integrada por el salario base y el complemento de antigüedad mensuales, correspondiente a cada trabajador.

El personal que ingrese en el Patrimonio Nacional, durante el transcurso del año, percibirá estas pagas extraordinarias en la parte proporcional que le corresponda, de acuerdo con el tiempo trabajado, contado desde la fecha de ingreso a la de vencimiento de cada paga, o a la fecha de cese. En todo caso, la fracción de mes se considerará como mes completo a estos efectos. A título orientativo cada parte proporcional por mes trabajado será el equivalente a 2.5 días de salario base y complemento personal de antigüedad.

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

El personal contratado temporalmente o por duración determinada, percibirá las pagas extraordinarias prorrateadas en las mensualidades correspondientes.

ARTICULO 54:

COMPLEMENTO DE QUEBRANTO DE MONEDA

Los trabajadores del Patrimonio Nacional, que por su puesto de trabajo habitualmente manejen fondos,

percibirán un complemento mensual, en concepto de quebranto de moneda, pagadero en 12 mensualidades, en la cuantía que se señale en el Anexo correspondiente de la tabla salarial, salvo Cajero de los Servicios Centrales y Delegaciones en los que este Complemento resulta absorbido por el Puesto de Trabajo.

ARTICULO 55:

COMPLEMENTO DE TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

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

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

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

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

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

ARTICULO 56:

COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO

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

ARTICULO 57:

COMPLEMENTO DE IDIOMA

Los trabajadores que acrediten conocimiento de idioma y sea imprescindible para el desempeño del puesto de trabajo, con independencia de aquellos que por su condición de Guía-Intérprete de 1ª o de 2ª, ya se les reconozca en su salario, tendrán derecho a la cuantía mensual del complemento por conocimiento de idioma, que figura en la tabla anexa, del presente Convenio Colectivo. Por parte de la Administración, podrá comprobarse periódicamente el nivel de conocimientos de los perceptores.

ARTICULO 58:

COMPLEMENTO DE RESIDENCIA

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

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

Dicho complemento se devengará en doce mensualidades y su cuantía viene determinada en el correspondiente Anexo.

ARTICULO 59:

COMPLEMENTO DE DESTINO POR PUESTO DE TRABAJO

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

Este complemento implicará la prestación de servicios en régimen de plena disponibilidad y exclusiva dedicación y será incompatible con la percepción de los complementos de jornada partida, de quebranto de moneda y de horas extraordinarias en los casos siguientes: Puestos de libre designación, Jefe de Sección, Secretarías del Presidente y Gerente y Conductor del Gerente.

Asimismo, será incompatible con el Complemento Personal a extinguir que perciben actualmente los Arquitectos e Ingenieros Superiores y los Arquitectos e Ingenieros Técnicos.

ARTICULO 60:

COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACION

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

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

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

ARTICULO 61:

PLUS DE CUALIFICACION ADICIONAL PARCIAL

Complemento salarial que tiene por objeto retribuir a los trabajadores, que por necesidades de los servicios realizan, esporádica y ocasionalmente, algunas funciones propias de categoría superior que no requieran la cualificación total de la categoría y, por tanto, no procede la reclasificación.

Su cuantía viene determinada en el Anexo correspondiente.

ARTICULO 62:

COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

Complemento salarial que se establece, en la cuantía fijada en el Anexo correspondiente de la Tabla Salarial, para retribuir el trabajo a turnos de los trabajadores que ostenten las categorías de Guarda y Telefonista.

ARTICULO 63:

COMPLEMENTO DE PLENA DISPONIBILIDAD

Es un complemento salarial de índole funcional para retribuir la actividad de aquellos trabajadores que están sometidos a un régimen de plena disponibilidad horaria, que no les sea exigible por el devengo del Complemento de Destino por Puesto de Trabajo.

Su cuantía vendrá fijada en el correspondiente Anexo, del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 64:

COMPLEMENTO DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD

Es el complemento de índole funcional que se establece para retribuir la mayor responsabilidad y otras circunstancias inherentes a los puestos de trabajo a los que se asigna, en la cuantía determinada en el correspondiente Anexo.

ARTICULO 65:

PLUS DE JORNADA PARTIDA

Aquellos trabajadores del Patrimonio Nacional, comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, que desarrollan su actividad con horario de mañana y tarde, por necesidades del trabajo y servicio, percibirán sobre su salario base un plus abonable en 12 mensualidades, en la cantidad que se determina en el Anexo correspondiente.

ARTICULO 66:

PLUS DE ATENCION E INFORMACION AL PUBLICO

Tiene por objeto retribuir al personal que preste servicios en los Palacios, Monasterios y Museos del

Patrimonio Nacional, atendiendo al especial cuidado que deben poner en la función de velar por los bienes existentes en las dependencias en que prestan servicios.

Asimismo, retribuye el singular trato que deben dar al público que acude a las mencionadas dependencias y la realización de aquellas funciones auxiliares en el desarrollo de los Actos Oficiales que se deriven de la más correcta atención a los asistentes y que pueden consistir en informar, guiar, cuidar y, eventualmente, colaborar en la adecuación necesaria de los locales y dependencias donde éstos se celebren.

Dicho complemento será percibido por los trabajadores de las siguientes categorías: Encargado de Ventas, Guía-Intérprete de 1ª, Guía-Intérprete de 2ª, Guía, Subalterno de Oficinas, Portero de Fincas Urbanas, Taquilleros y Vendedores de Efectos.

Será incompatible su percepción con el Complemento de Turnicidad, cesando en el percibo de éste los trabajadores de las categorías anteriores que lo vinieran percibiendo.

ARTICULO 67:

HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

El valor de la hora extraordinaria será el que se fije en el Anexo correspondiente de la tabla salarial. Tendrán la consideración de "horas en festivo" tanto aquellas a las que se refieren los artículos 45 y 46 del Real Decreto 2.001/1.983, como las que el trabajador realice en su día de descanso semanal.

De mutuo acuerdo se podrá pactar la compensación en tiempos equivalentes de descanso retribuidos, en vez de percibir la retribución económica, por la hora extraordinaria computándose la hora extraordinaria en días laborales como 1 hora y 45 minutos de descanso y 2 horas si se realizan en festivo o en horario nocturno.

Se considera horario nocturno el comprendido entre las 22'00 horas y las 6'00 horas, valorándose las horas en horario nocturno de la misma forma que las efectuadas en festivo.

ARTICULO 68:

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos, sin que puedan exceder del 90% del salario total devengado.

Dichos anticipos deberán ser reintegrados por los trabajadores en las Cajas Pagadoras el primer día siguiente al mes que corresponda el anticipo; si no lo efectuaron así, se le descontará en la nómina del mismo, sin que durante su transcurso pueda serle concedido otro nuevo anticipo.

ARTICULO 69:

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

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

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

- 1.- La solicitud se presentará según modelo de instancia, que habrá de ir acompañada del presupuesto de gasto a realizar.
- 2.- Compromiso de devolución firmado por el interesado.
- 3.- Las peticiones de anticipo tendrán que presentarse antes del día quince de cada mes en la Jefatura de Personal.
- 4.- Concedido el anticipo, el interesado, tendrá un mes de plazo para justificar el gasto con las correspondientes facturas.
- 5.- El descuento del anticipo se hará en la nómina del interesado a partir del mes siguiente a su concesión.

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

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

Ningún trabajador podrá pedir un nuevo préstamo hasta que haya reintegrado el anticipo solicitado.

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

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

En caso de que el trabajador que se encuentre pendiente de liquidación de un préstamo solicite el paso a la situación de excedencia, licencia o cualquier otra circunstancia que impida su descuento en nómina, deberá liquidar la totalidad del pendiente antes de pasar a la situación que corresponda.

CAPITULO XVII**ACCION SINDICAL. COMITES DE EMPRESA****ARTICULO 70:**

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

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

ARTICULO 71:

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

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

ción, utilizando el menor número de vehículos y con comunicación previa de los que van a utilizar al Delegado.

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

ARTICULO 72:**DERECHOS Y GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACION:**

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

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

3.- Los miembros de los Comités y Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumuladas en uno o en varios de ellos, computándose mensualmente, comunicándolo a la Unidad de Personal, especificando el miembro y número de horas.

4.- Los miembros de los Comités y Delegados de Personal, dentro del crédito de horas anteriormente establecido dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiéndolo comunicar previamente a través de sus Jefes, al Departamento de Personal y Acción social o al Delegado.

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

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

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

En el caso de que la citada Comisión no llegara a un acuerdo, se estará a lo establecido en el R.D. Ley 17/1.977, de 4 de marzo y la sentencia del Tribunal Constitucional, de 25 de abril de 1.987.

ARTICULO 73:**COMPETENCIAS DE LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL**

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

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

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

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

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

6.- Horas extraordinarias.

Los Organos de Representación de los Trabajadores, tendrán las siguientes atribuciones:

- a).- Recibir información y controlar las realizadas en los distintos Centros de Trabajo.
 - b).- Intervenir en las discrepancias que susciten.
 - c).- Colaborar en la confección de los planes y normas de ámbito general y participación para realización de horas extraordinarias entre el personal.
 - d).- Recibir información de las ordenadas con motivo de urgencia.
 - e).- Controlar las efectuadas cada 2 meses.
- 7.- Emitir informe en materia de:
- a).- Clasificación profesional y reclamaciones sobre las mismas.
 - b).- Sistema de control de rendimientos, pluses o incentivos.

ARTICULO 74:

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

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

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

ARTICULO 75:

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 76:

DE LA ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES

14.- Los trabajadores del Patrimonio Nacional podrán ser convocados por el Comité de Empresa y Delegados

de Personal a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior al 30% de la plantilla afectada.

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

La convocatoria se comunicará a la Gerencia del Patrimonio Nacional.

22.- Los requisitos formales se limitarán a la mera comunicación, por quién programe la Asamblea, con antelación de 48 horas como mínimo y contestándose dentro de las 24 horas siguientes a la petición, por la Gerencia a quien hubiera solicitado la Asamblea.

32.- 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.

42.- 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 72 horas para fijar la Asamblea solicitada.

ARTICULO 77:

COMITE INTERCENTROS

1.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3, del Estatuto de los Trabajadores se constituya un Comité Intercentros de 13 miembros, designados por las opciones sindicales, de entre los Delegados electos en las elecciones sindicales, respetando la proporcionalidad obtenida a nivel estatal en las mismas.

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

3.- Sus competencias y derechos serán todos los que correspondan a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, recogidos en la legislación laboral vigente y en el propio Convenio, así como la elección de las distintas Comisiones.

4.- Para llevar a cabo su gestión el Comité Intercentros podrá crear tantas Comisiones como sean necesarias respetando la proporcionalidad en su composición.

5.- Los miembros del Comité Intercentros dispondrán del crédito de horas que les corresponda como miembros del Comité de Empresa.

6.- El régimen de desplazamientos de los miembros de este Comité será el establecido en el artículo 31, del presente Convenio Colectivo.

7.- Tendrán a su disposición un local adecuado, que será el mismo que el del Comité Provincial de Madrid, apto para su propia representación, con material de oficina, medios mecánicos, mobiliario, teléfono con libre comunicación, etc. y estará ubicado en los Servicios Centrales.

CAPITULO XVIII

SECCIONES SINDICALES Y ACCION SINDICAL

ARTICULO 78:

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

Las Secciones Sindicales estarán representadas ante la dirección del Patrimonio Nacional por dos Delegados Sindicales, elegidos de entre sus miembros, cuando la Central Sindical a la que representen haya obtenido en las elecciones sindicales celebradas en el año 1.990 un porcentaje superior al 10% de los votos emitidos, de no ser así, tendrán derecho a un sólo Delegado Sindical.

Las Secciones Sindicales estarán representadas ante la Jefatura del Centro de Trabajo, como máximo, por tres trabajadores, que presten servicios en el mismo, ya que a él se circunscribe su ámbito de actuación. Para ejercitar

sus funciones, dispondrán dichas Secciones Sindicales del crédito de horas siguiente:

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

- Resto: 20 horas/mensuales.

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

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

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

ARTICULO 79:

GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DE LA REPRESENTACION

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

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

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

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

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

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

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

En el primer caso, las Secciones Sindicales representativas dispondrán de 15 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 ha resarcido. En el segundo supuesto podrán solicitar tiempo ilimitado para celebrar reuniones en los locales del Patrimonio Nacional, fuera de las horas de trabajo y sin remuneración.

ARTICULO 80:

FUNCIONES DE LAS SECCIONES SINDICALES

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

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

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

- Horas Extraordinarias.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes atribuciones:

1.- Recibir información de los afectados en los distintos Centros de Trabajo, mensualmente.

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

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

CAPITULO XIX

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 81:

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

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

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

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

4.- Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene así como para su realización y puesta en práctica, el Patrimonio Nacional, podrá disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando

sea posible y aconsejable por su dimensión o la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad o protección, formación de los trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

ARTICULO 82:

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

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa. Órgano éste al que corresponde la representación y defensa de los trabajadores en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el Artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11, del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el Artículo 19.5 del mismo.

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

ARTICULO 83:

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, incluido el ginecológico, a todos los trabajadores de las diferentes dependencias del Patrimonio Nacional, acogidos al presente Convenio, en los términos y plazos que se determinen por los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTICULO 84:

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

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

ARTICULO 85:

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

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

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

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

32.- Cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTICULO 86:**OBLIGACIONES DEL PERSONAL, RESPECTO AL VESTUARIO**

Los trabajadores del Patrimonio Nacional estarán obligados:

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

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

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

d).- Comunicar a su Jefe inmediato superior las deficiencias o anomalías que se observen en el estado o

funcionamiento de las prendas de trabajo, así como de la carencia de las mismas.

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

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

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

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

ARTICULO 87:

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

CAPITULO XX**FOMENTO DE EMPLEO****ARTICULO 88:**

Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria, al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la empresa a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio las plazas que por esta razón quedaran vacantes o aquellas que se hayan creado por la transformación de las mismas.

En caso de solicitud del trabajador, para proceder a su jubilación anticipada a los 64 años, según el Real Decreto 1194/85, la empresa se compromete a realizar la oportuna contratación del trabajador sustituto, para que el jubilado pueda acogerse a las mejoras de dicho Real Decreto y el mismo pueda ser aplicado totalmente.

ARTICULO 89:

La edad de jubilación, establecida en el artículo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador puede completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

CAPITULO XXI**ACCION SOCIAL****ARTICULO 90:****AYUDA POR MATRIMONIO**

Todos los trabajadores fijos del Patrimonio Nacional, sin distinción de sexo, cuyo ingreso en este Organismo haya tenido lugar dos años antes de haber contraído matrimonio, recibirán por una sola vez una Ayuda de 55.000.-Pesetas.

ARTICULO 91:

En favor del cónyuge o conviviente sentimental, debidamente acreditado, hijos menores de edad, hijos con mayoría de edad y padres, por este orden, de los trabajadores del Patrimonio Nacional que fallezcan en activo, se establece una indemnización de 400.000.- pesetas. Si el fallecimiento es como consecuencia de accidente de trabajo al servicio del Patrimonio Nacional, la indemnización sería de 800.000.- Pesetas. Estas cantidades se abonarán dentro de los treinta días siguientes al que se solicitara la indemnización.

Se establece una ayuda de 200.000.- Pesetas para los trabajadores fijos que se jubilen forzosamente por edad, por incapacidad permanente absoluta y al amparo del Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo, a fin de atender los primeros gastos derivados del paso a dicha situación.

A los trabajadores fijos cuyos hijos tengan la condición de disminuidos psíquicos o físicos que perciban prestación a cargo de la Seguridad Social, se les reconoce una ayuda mensual de 7.000.- Pesetas.

Los trabajadores que, teniendo derecho a una pensión de jubilación a partir de los sesenta años, según normas de la Seguridad Social, decidan jubilarse, tendrán derecho a los siguientes premios de incentivación: 60 años, 1.000.000.-pts.; 61 años, 800.000.-pts.; 62 años, 600.000.-pts.; 63 años, 400.000.-pts.; y 64 años, 200.000.-pts.

ARTICULO 92:

En cada uno de los Centros de Trabajo se formarán comisiones de cultura, recreo y deportes, con participación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, que atenderán y desarrollarán estos fines pudiendo solicitar la utilización de instalaciones deportivas, bibliotecas, salones de actos, etc. existentes en dichos Centros, siempre que no interfirieran en la marcha normal de los mismos.

DISPOSICIONES ADICIONALES. TRANSITORIAS Y FINAL

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA:

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

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA:

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

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA:

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

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA:

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

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA:

Los trabajadores del Patrimonio Nacional, casados o que tuvieran a su cargo familiares por los que perciban ayuda familiar de la Seguridad Social, percibirán durante la prestación del Servicio Militar, la totalidad de los ingresos líquidos que, en cada momento, puedan corresponderles si estuvieran en situación de activo en el Patrimonio Nacional.

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

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA:

Atendiendo a razones organizativas, a propuesta de la Gerencia se podría modificar la titulación requerida para el desempeño de una categoría, siempre previo informe favorable de la Comisión Paritaria. En el supuesto de que el nuevo nivel de titulación que se exige sea superior al reconocido en el Convenio Colectivo, a los titulares de las categorías afectadas se les respetará los derechos profesionales y los económicos inherentes a la categoría.

DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA:

Queda suprimida la categoría de Conductor de Primera y Conductor de Segunda, pasando los trabajadores afectados a ostentar la categoría de Conductor.

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA:

En relación con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo primero, será de aplicación al personal de las Escuelas Talleres los siguientes artículos y materias del presente Convenio:

- Artículo 45, descanso semanal.
- Artículos 46 Y 47, vacaciones y licencias.
- Artículos 38 a 42, ambos inclusive, régimen disciplinario; excepto la obligación de tramitar expediente disciplinario para las faltas graves y muy graves, sustituyéndose este trámite por el de audiencia al interesado y al Comité de Empresa.

- Artículo 15, 3, turno de ascenso libre: Los alumnos-trabajadores exclusivamente tendrán acceso al último turno de promoción interna que regule este Convenio en el supuesto de que hayan superado positivamente los ciclos correspondientes, con un mínimo de dos años, en la Escuela-Taller. Este derecho además, será de aplicación hasta un año después de finalizado el curso o período completo de las Escuela-Taller y sólo para la especialidad en que se ha realizado su formación.

- Información al Comité de Empresa respecto a las Escuelas-Taller, con especial referencia a lo dispuesto en el Artículo 72, apartado 2, relativo a ingresos de personal.

DISPOSICION 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 y su cuantía no sea inferior a la del complemento de residencia vigente en cada momento, en cuyo caso el mismo será revisado.

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.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA:

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

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA:

Los premios de incentivación a la jubilación, establecidos en el párrafo cuarto del artículo 90, del presente Convenio Colectivo, tendrán vigencia a partir del 1º de enero de 1.992.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA:

Las categorías de Técnico no Titulado y Subconserje de Museos se declaran a extinguir, si bien los trabajadores que actualmente las ostenten, las mantendrán en tanto continúen realizando las funciones propias de dichas categorías.

DISPOSICION FINAL:

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Paritaria, que elaborará la relación de Puestos de Trabajo del personal laboral, con sus aspectos retributivos, requisitos profesionales, etc. Para ello, si lo estiman oportuno, podrán contar con el asesoramiento de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

Una vez finalizada la elaboración se someterá a informe de la Comisión Interministerial de Retribuciones, y si éste fuera favorable, se incorporarán al texto del Convenio aquellos aspectos de las relaciones de Puestos de Trabajo que pudieran afectarle.

A N E X O I:**GRUPOS Y CATEGORIAS****GRUPOS:**

A) Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

B) Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

C) Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

D) Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

E) Certificado de Escolaridad o Tarjeta de Promoción Cultural.

CATEGORIAS:**JEFE DE DEPARTAMENTO:**

Depende y recibe órdenes del Subdirector o Secretario correspondiente.

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

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

Titulación mínima: Grupo A.

ANALISTA:

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

Titulación mínima: Grupo A.

JEFE DE SERVICIO:

Depende y recibe órdenes del Jefe de Departamento correspondiente, si lo hubiere, y, en todo caso, de su Jefe Superior.

Tiene a su cargo la planificación de las distintas actividades del área de competencia a 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.

Titulación mínima: Grupo B.

JEFES DE LAS SECRETARIAS DEL PRESIDENTE Y DEL GERENTE:

Se ocupan de todos aquellos asuntos de gestión y coordinación que por su especialidad o confidencialidad les sean encomendados por parte del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Gerente, respectivamente.

DELEGADO:

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

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

Titulación mínima: Grupo B.

DIRECTOR DE LOS SERVICIOS EN SEVILLA Y LANZAROTE:

Es aquel trabajador responsable de la coordinación y administración de los servicios y de las relaciones institucionales del Patrimonio Nacional en los Reales Sitios de Sevilla y Lanzarote.

Titulación mínima: Grupo B.

JEFE DEL GABINETE DE ACCION CULTURAL:

Con retribución de Jefe de Servicio, depende y recibe órdenes del Jefe de Departamento correspondiente, si lo hubiere, y, en todo caso, de su Jefe Superior.

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

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

Deberá poseer experiencia o prestigio en temas culturales.

JEFE DEL CENTRO DE PROCESO DE DATOS:

Es el que, con retribución de Jefe de Servicio, responde de los sistemas informáticos, debiendo desarrollar las funciones de planificación, custodia de dichos sistemas y provisiónamiento de equipos informáticos.

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

JEFE DE LA UNIDAD CENTRAL DE ACTOS OFICIALES Y REGIMEN INTERIOR:

Es el trabajador que, siguiendo instrucciones de sus Superiores, coordina y dirige los medios materiales y personales necesarios para la celebración de los Actos Oficiales o Institucionales del Patrimonio Nacional en los Servicios Centrales, colaborando en los demás Actos, cuando así se disponga.

Asimismo, se encarga, con la asistencia técnica precisa, del mantenimiento ordinario del Palacio Real de Madrid y Reales Patronatos de la Capital.

También se responsabiliza de aquellos servicios generales y talleres adscritos a su Jefatura.

JEFE DE SECCION:

Depende y recibe órdenes del Jefe de Servicio correspondiente, si lo hubiere, y, en todo caso, de su Jefe Superior.

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

Titulación mínima: Grupo C.

TITULADO SUPERIOR:

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

Titulación mínima: Grupo A.

RESTAURADOR "A":

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

Titulación mínima: Grupo A.

CONSERVADOR "A":

Es aquel trabajador que, estando en posesión del correspondiente título superior, realiza con plenitud

responsabilidad las funciones de investigación, catalogación, y cuantas tareas técnicas le sean encomendadas acerca de la conservación, situación y estado de las colecciones del Patrimonio Nacional.

Titulación mínima: Grupo A.

DOCUMENTALISTA:

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

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

Titulación mínima: Grupo A.

REDACTOR JEFE:

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

Titulación mínima: Grupo A.

TITULADO DE GRADO MEDIO:

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

Titulación mínima: Grupo B.

JEFE DE NEGOCIADO:

Es aquel trabajador que actúa a las órdenes del Jefe de Sección correspondiente, si lo hubiere, y, en todo caso, de su Jefe Superior; asume responsabilidad y especialización sobre algún cometido determinado, redactando informes y formulando propuestas.

Distribuye el personal que de él depende.

Maneja las máquinas de carácter administrativo que le sean señaladas.

Titulación mínima: Grupo C.

AYUDANTE TECNICO SANITARIO:

Es aquel trabajador que, estando en posesión del título correspondiente, realiza las actividades para las que éste le capacita.

Titulación mínima: Grupo B.

RESTAURADOR "B":

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

Titulación mínima: Grupo B.

CONSERVADOR "B":

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

Titulación mínima: Grupo B.

PERITO NAVAL:

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

Tendrá conocimientos suficientes, con arreglo a su titulación, sobre navegación, lectura e interpretación

de cartas marinas, gobierno y patronaje de naves y todo aquello que tenga relación con su Titulación Técnica.

Titulación mínima: Grupo B.

CAJERO DE LOS SERVICIOS CENTRALES:

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

Titulación mínima: Grupo C.

PROGRAMADOR:

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

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

Titulación mínima: Grupo C.

DELINEANTE PROYECTISTA:

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

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

Titulación mínima: Grupo C.

CONSERJE MAYOR:

Quien a las órdenes del Jefe de la Unidad Central de Actos Oficiales y Régimen Interior o Delegados, distribuye y asigna los servicios del personal Subalterno de Oficinas.

Igualmente asume la vigilancia de la prestación general de los servicios de limpieza propios y contratados e informa de la misma a la Unidad Central de Actos Oficiales y Régimen Interior o Delegados.

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

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

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

Titulación mínima: Grupo D.

ENCARGADO GENERAL:

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

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

Titulación mínima: Grupo D.

JARDINERO MAYOR:

Es aquel trabajador que a las órdenes de su Jefe Superior, y con dominio de la especialidad de Jardinería, con el personal que se encuentre a su cargo, cuida del

buen estado de conservación y limpieza de los jardines, parques, praderas, etc.; del Centro de Trabajo donde presta sus servicios, proponiendo las modificaciones y cuidados que estime convenientes, vigilando que su ejecución se ajusta a las directrices recibidas.

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

Titulación mínima: Grupo E.

ENCARGADO DE EXPLOTACION:

Es aquel trabajador que a las órdenes de su Jefe Superior, distribuye los servicios entre el personal adscrito a una explotación deportiva o recreativa, dependiente del Patrimonio Nacional, vigilando la ejecución de los trabajos que encomiende y comprobando que éstos se ajusten a las directrices dadas.

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 correspondiente antelación, de aquellos que por la utilización estuvieran próximos a agotarse.

Asimismo, pondrá en conocimiento de sus Superiores las anomalías o deterioros que observe en las instalaciones a su cargo.

Controlará también los ingresos por taquilla, abonos, etc... de la explotación, cuando así se lo ordenen.

Titulación mínima: Grupo E.

GOBERNANTA:

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

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

Titulación mínima: Grupo D.

AUXILIAR DE RESTAURACION:

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

Titulación mínima: Grupo C.

CAJERO DELEGACION:

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

Titulación mínima: Grupo C.

OFICIAL ADMINISTRATIVO:

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

Titulación mínima: Grupo D.

ENCARGADO:

Es aquel trabajador que, con los conocimientos generales y experiencia, ejerce funciones de mando sobre

el personal a sus órdenes, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar y los ejecuta, en su caso, bajo las órdenes de su Superior.

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

Titulación mínima: Grupo E.

OPERADOR DE ORDENADOR:

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

Titulación mínima: Grupo D.

GUIA-INTERPRETE DE 1ª:

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

A) Guiar, informar y controlar a los visitantes de los Palacios y Museos en los que presten servicio, tanto en los idiomas extranjeros acreditados como en español, así como permanecer en las dependencias en que prestan servicios, velando por el cuidado de las mismas.

B) Realizar las traducciones que se les encomienden, en los idiomas acreditados, dentro de su jornada de trabajo, de folletos, cartas, etc., con responsabilidad restringida y dotándoles de los medios adecuados.

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

Titulación mínima: Grupo D.

DELINEANTE:

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

Titulación mínima: Grupo D.

ENCARGADO DE ALMACEN:

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

GUIA-INTERPRETE DE 2ª:

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

Titulación mínima: Grupo D.

ENCARGADO DE VENTAS:

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

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

Igualmente se ocupará del abastecimiento del billete necesario para el funcionamiento de las taquillas

de los Palacios y Museos del Centro de Trabajo donde preste sus servicios, de su previsión en existencias y correcto almacenaje, rendición de cuentas y correcto inventario; y de todas aquellas otras funciones que le sean encomendadas, con arreglo a su categoría profesional.

Titulación mínima: Grupo D.

GUARDA MAYOR:

Es aquel trabajador que esta al mando de toda la guardería de su Centro de Trabajo.

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

Además tendrá conocimientos exhaustivos, debidamente acreditados, del monte o extensión a su cargo y, en especial, sobre la poda y corta, rastreos, fauna y flora que le pueblen, caza y colocación de ojeos para cacerías y monterías, etc.

Titulación mínima: Grupo E.

JEFE DE COMEDOR:

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

Titulación mínima: Grupo D.

CONSERJE:

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

Titulación mínima: Grupo D.

CONDUCTOR:

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

Titulación mínima: Grupo E.

MAQUINISTA:

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

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

Quedan asimilados a esta categoría los maquinistas del funicular.

Titulación mínima: Grupo E.

CELADOR:

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

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

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

Titulación mínima: Grupo E.

CONTRAMAESTRE:

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

Tendrá conocimientos elementales sobre navegación e interpretación de cartas marinas.

Titulación mínima: Grupo E.

OFICIAL DE OFICIOS:

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

Titulación mínima: Grupo E.

DONCELLA:

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

Titulación mínima: Grupo E.

AYUDA DE CAMARA:

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

Titulación mínima: Grupo E.

MASTER-CADDIE:

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

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

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

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

Son los jefes de campo de juego y valen por la observación y aplicación de las reglas impartidas por la Federación.

Titulación mínima: Grupo D.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO:

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

Maneja las máquinas de carácter administrativo que le sean encomendadas.

Titulación mínima: Grupo D.

TELEFONISTA:

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

Titulación mínima: Grupo E.

SUBALTERNO DE OFICINAS:

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

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

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

Titulación mínima: Grupo E.

PORTERO DE FINCAS URBANAS:

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

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

Titulación mínima: Grupo E.

GUIA:

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

Titulación mínima: Grupo D.

SUBALTERNO DE FUNICULAR:

Actuará a las órdenes del Encargado si lo hubiere, estará especialmente dotado para el trato con el público usuario, del que exigirá un riguroso cumplimiento de las normas de seguridad, impidiendo, con firmeza y tacto, cualquier acción por parte de los viajeros que pueda suponer peligro para ellos mismos, para el público en general o producir daño en las instalaciones. Mantendrá al día los libros y documentos reglamentarios e informará a su Superior. Realizará las maniobras de apertura y cierre de puertas de los vagones, así como las de marcha del funicular. Permanecerá constantemente en el vagón o en sus proximidades y estará atento a las incidencias que pudieran producirse, para actuar en consecuencia. Auxiliará al Encargado en la realización, de controles periódicos, pruebas, trabajos de revisión y, en general, atenderá al buen estado de conservación de las instalaciones del funicular, llevando a cabo los trabajos que le sean encomendados.

Quando la aglomeración de público lo aconseje, prestará servicios en el andén.

Titulación mínima: Grupo E.

VENDEDOR DE EFECTOS:

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

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

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

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

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

Titulación mínima: Grupo D.

TAQUILLERO:

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

Formulará diariamente la correspondiente hoja de caja.

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

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

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

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

Titulación mínima: Grupo D.

GUARDARROPA-CONSIGNA:

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

Titulación mínima: Grupo E.

TRACTORISTA:

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

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

Titulación mínima: Grupo E.

GUARDA:

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

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

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

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

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

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

Titulación mínima: Grupo E.

MOTORISTA:

Es aquel trabajador que en posesión del carnet de conducir de la Clase A y autorizado para conducir

el vehículo o vehículos para los que le habilita su carnet, tiene a cargo las funciones de portes, transportes y servicios de su categoría profesional.

Titulación mínima: Grupo E.

CAMARERO:

Es aquel trabajador que se encarga de los servicios de barra y masa que la sean encomendados.

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

Titulación mínima: Grupo E.

CABALLERIZO:

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

Titulación mínima: Grupo E.

AYUDANTE:

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

Titulación mínima: Grupo E.

DEPENDIENTE DE ECONOMATO:

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

Titulación mínima: Grupo E.

PEON:

Es aquel trabajador que efectúa labores o tareas de una especialidad profesional, para cuya realización se requiere, predominantemente, la aportación de esfuerzos físicos.

Titulación mínima: Grupo E.

MOZO:

Es aquel trabajador que tiene como tarea la de realizar trabajos que no requieran iniciativa ni responsabilidad, como hacer recados, repartos, enfardados, embalados y aquellas tareas, que con las circunstancias señaladas, le sean asignadas por su Jefe Superior.

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

Titulación mínima: Grupo E.

LIMPIADOR:

Es aquel trabajador que realiza las tareas que le son encomendadas en los distintos locales y dependencias del Patrimonio Nacional.

Titulación mínima: Grupo E.

DEMANDADERA:

Es aquel trabajador que, se ocupe de las tareas de limpieza que le son encargadas, realiza recados repartos y, aquellos cometidos que, sin requerir iniciativa ni responsabilidad, le sean encomendados por su Jefe Superior.

Titulación mínima: Grupo E.

A N E X O II:

CLASIFICACION DE PERSONAL

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

NIVEL

0
0
I
I
I
I
I
II
III
V
VII

ADMINISTRATIVO:

- Jefe de Departamento.
- Delegado en El Pardo.
- Jefe de Servicio.
- Director de los Servicios en Sevilla y Lanzarote.
- Jefe de la Unidad Central de Actos Oficiales y Régimen Interior.
- Jefes de las Secretarías del Presidente y del Garente.
- Delegado.
- Jefe de Sección.
- Jefe de Negociado.
- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

NIVEL

I
I
IV
V

INFORMatico:

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

NIVEL

IV
V
V
V
VI
VI
VII
VII
VII
VII

PERSONAL DE MUSEOS:

- Conserje Mayor.
- Conserje.
- Encargado de Ventas.
- Guía Intérprete de 1ª
- Guía Intérprete de 2ª
- Subconserje (a extinguir).
- Guía.
- Vendedor de Efectos.
- Taquillero.
- Guardarropa-Consigna.

NIVEL

IV
IV
IV
IV
V
V
V
V
VI
VI
VI
VI
VII
VII
VII
VIII
IX

OFICIOS:

- Encargado General.
- Jardinería Mayor.
- Gobernante.
- Encargado de Explotación.
- Encargado.
- Ayuda de Cámara.
- Jefa de Comedor.
- Doncella.
- Oficial de Oficios.
- Maquinista.
- Tractorista.
- Contramaestre.
- Camarero.
- Caballerizo.
- Ayudante.
- Peón.

NIVEL

IV
V
VI
VI
VII
VII
VII
VII
VII
VII
VIII
IX
IX
IX

SEGURIDAD Y OTROS:

- Guarda Mayor.
- Celador.
- Conductor.
- Master Caddie.
- Subalterno de Oficinas.
- Subalterno de Funicular.
- Telefonista.
- Motorista.
- Portero Fincas Urbanas.
- Guarda.
- Dependiente de Economato.
- Mozo.
- Limpiadora.
- Demandadera.

NIVEL

II
III
IV
IV
IV
V

TECNICOS:

- Titulado Superior.
- Titulado Grado Medio.
- Delineante Proyectista.
- Auxiliar de Restauración.
- Técnico no Titulado (a extinguir).
- Delineante.

ANEXO III
TABLAS SALARIALES
RETRIBUCIONES BASICAS

NIVEL	SALARIO BASE	PAGA EXTRAORDINARIA	1/2 PAGA EXTRAORDINARIA	ANTIGUEDAD
0	206.790	206.790	103.395	2.640
I	187.230	187.230	93.615	2.400
II	168.450	168.450	84.225	2.160
III	150.180	150.180	75.090	1.950
IV	132.660	132.660	66.330	1.710
V	119.520	119.520	59.760	1.530
VI	110.820	110.820	55.410	1.410
VII	102.000	102.000	51.000	1.290
VIII	97.680	97.680	48.840	1.260
IX	93.300	93.300	46.650	1.200

COMPLEMENTO DE
MAYOR DEDICACION

NIVEL	CUANTIA
0	41.490
I	39.000
II	37.800
III	36.000
IV	35.190
V	34.500
VI	33.960
VII	32.970
VIII	26.880
IX	26.510

COMPLEMENTO DE
PUESTO DE TRABAJO

CATEGORIA	CUANTIA
JEFE DE DEPARTAMENTO	99.090
DELEGADO EN EL PARDO	99.090
DELEGADO	84.690
JEFE DE SERVICIO Y ASIMILADOS	76.200
ARQUITECTO E INGENIERO SUPERIOR	87.360
ARQUITECTO E INGENIERO TECNICO	64.020
JEFE DE SECCION Y ASIMILADOS	52.350
SECRETARIA DEL PRESIDENTE	21.840
SECRETARIA DEL GERENTE	18.150
CAJERO DELEGACION	7.980
JEFE DE NEGOCIADO	5.490
PROGRAMADOR	5.490
OPERADOR DE ORDENADOR	5.010
DELINEANTE PROYECTISTA	5.490
DELINEANTE	5.010

COMPLEMENTO DE
ESPECIAL RESPONSABILIDAD

CATEGORIA	CUANTIA
MEDICO	30.000
COORDINADOR DE AREA	17.040
CONDUCTOR DEL GERENTE	14.700
A.T.S.	12.000
CONSERJE MAYOR (S.CENTRALES)	12.000
TITULADO SUPERIOR	8.100
ENC. GRAL., ENC. DE EXPLOTACION, GUARDA MAYOR, CONSERJE MAYOR Y JARDINERO MAYOR	7.200
CONSERJE	6.000
ENCARGADO	6.000
CELADOR	6.000
CONSERVADOR/RESTAURADOR "B"	5.400
AYUDA DE CAMARA Y DONCELLA	6.000
AUXILIAR DE RESTAURACION	4.530
MOZO Y LIMPIADORA	4.470

PLUS DE CUALIFICACION
ADICIONAL PARCIAL

CATEGORIA	CUANTIA
OFICIAL DE OFICIOS	5.580
MAQUINISTA-TRACTORISTA	5.580
OFICIAL ADMINISTRATIVO	5.400
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5.400
CABALLERIZO	5.400
AYUDANTE	5.190
DEPENDIENTE DE ECONOMATO	5.190
PEON	5.010

OTROS PLUS Y
COMPLEMENTOS

COMPLEMENTO O PLUS	CUANTIA
DE ATENCION E INFORMACION AL PUBLICO	4.710
DE PLENA DISPONIBILIDAD (JEFE DE SECCION)	16.920
DE PLENA DISPONIBILIDAD (CONDUCTOR)	5.580
DE PLENA DISPONIBILIDAD (DEMANDADERA)	4.470
DE JORNADA PARTIDA	16.890
DE QUEBRANTO DE MONEDA	4.770
DE IDIOMA	6.000
DE TURNICIDAD	4.710
DE RESIDENCIA	14.670
DE RESIDENCIA (A EXTINGUIR)	26.810
PERSONAL A EXTINGUIR (A)	102.900
PERSONAL A EXTINGUIR (B)	85.860

NIVEL	VALOR HORAS		
	HORA NORMAL	HORA EXTRAORDINARIA	HORA EN FESTIVO
0	0	0	0
I	0	0	0
II	1.461	2.557	2.923
III	1.311	2.295	2.623
IV	1.157	2.024	2.314
V	1.042	1.824	2.084
VI	967	1.693	1.934
VII	888	1.554	1.776
VIII	852	1.491	1.705
IX	813	1.423	1.625

TRABAJO NOCTURNO

NIVEL	VALOR JORNADA	VALOR HORA
0	0	0
I	1.640	204
II	1.480	185
III	1.319	165
IV	1.158	145
V	1.061	133
VI	965	120
VII	901	113
VIII	868	108
IX	804	101

ANEXO IV: DIETAS

A) DIETAS EN TERRITORIO NACIONAL

GRUPO	TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN LOS NIVELES	MEDIA DIETA	DIETA COMPLETA
I	0, I, II y III	5.000	11.800
II	IV, V, VI y VII	3.600	8.500
III	VIII y IX	2.700	6.500

B) DIETAS EN TERRITORIO EXTRANJERO

Será de aplicación el Anexo sobre dietas en el extranjero, según Grupos y países, de la Resolución de 11 de febrero de 1.991, conjunta de las Subsecretarías de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de febrero de 1.991, por el que, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, se revisa el importe de las indemnizaciones establecidas en el mismo, teniendo en cuenta la asimilación de Grupos y Niveles siguiente: Grupo Segundo del Real Decreto 236/88 equivale al Grupo I del presente Anexo; Grupo Tercero del Real Decreto citado, al Grupo II de este Anexo y Grupo Cuarto, del Real Decreto de referencia, al Grupo III de este Anexo, asimismo, se asimilan gastos de manutención a media dieta.

9287

RESOLUCION de 15 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral de carácter técnico, administrativo y de servicios en los teatros del INAEM.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo entre el personal laboral adscrito a los teatros de carácter técnico, administrativo y de servicios y el Organismo autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de

la Música (INAEM) que fue suscrito con fecha 2 de enero de 1992, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Organismo autónomo en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección del INAEM en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 15 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VII CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA Y EL PERSONAL ADSCRITO A LOS TEATROS QUE DE EL DEPENDEN, DE CARÁCTER TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS

Artículo 12: AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio, afecta al personal que a continuación se relaciona en el Artículo 22, dependiente del Organismo, y no incluido en otros Convenios, en los locales adscritos al Estado donde dicho Organismo realice sus actividades, dentro del Estado español, sin perjuicio de los desplazamientos temporales que dicho personal realice por orden del Organismo Autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música.

Artículo 22: AMBITO PERSONAL

A) El personal afectado por el presente Convenio, teniendo en cuenta las funciones que realice, se clasifica en los grupos que a continuación se indican:

- GRUPO I: PERSONAL DE ESCENARIO
- GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO
- GRUPO III: SUBALTERNO
- GRUPO IV: OTRO PERSONAL

—Grupo I: Comprende las siguientes especialidades:

- Tramoya (electricistas, maquinistas y utileros).
- Audiovisuales.
- Regidores y apuntadores.
- Sastrería y Peluquería.

Grupo II: Comprende las siguientes especialidades:

- Administrativos.
- Taquilleros.
- Telefonistas.