

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (código número 28103451012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de noviembre de 2022, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 11 de enero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID
DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS MERCADOS Y LA COMPETENCIA****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Partes negociadoras**

El presente convenio colectivo se suscribe, por una parte, por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) y, por otra, por el Comité de Empresa que representa a los trabajadores del centro de trabajo de Madrid de la CNMC.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. No obstante, sus efectos económicos regirán desde el día 1 de enero de 2022, sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este convenio.

La vigencia del convenio se extiende hasta el día 31 de diciembre de 2024, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia. En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la correspondiente comisión negociadora.

De no efectuarse denuncia expresa, el convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales. Una vez denunciado este convenio y hasta que se alcance un acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se mantendrá la vigencia de la totalidad de su contenido.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se podrán someter a los procedimientos de solución autónoma de conflictos, como son la mediación y el arbitraje, cuya solución final requerirá del previo informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

Artículo 3. Ámbito personal, funcional y territorial

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las condiciones de trabajo entre la CNMC y el personal con una relación laboral común del centro de trabajo de Madrid de la CNMC y obligarán a las partes firmantes del mismo.

No podrán establecerse para los trabajadores vinculados al convenio condiciones menos favorables a la normativa legal o a las del presente convenio colectivo.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de este convenio las personas titulares de las Direcciones y Subdirecciones de la CNMC, así como las que ocupen un puesto de Subdirector/a Adjunto/a.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

El contenido del presente convenio constituye un conjunto unitario, quedando las partes firmantes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, en situaciones individuales o colectivas, consideren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 5. Compensación y sustitución

Las condiciones económicas, beneficios sociales y de toda índole pactadas en este convenio forman un todo orgánico y sustituyen, compensan y absorben, en cómputo anual y global, todas las existentes a la entrada en vigor de este, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

Conforme a lo anterior, los conceptos retributivos percibidos por el personal hasta la entrada en vigor del convenio se sustituirán por los establecidos en el mismo, respetando, al menos, la cuantía global anual de la retribución íntegra percibida. En todos los casos se percibirá el salario base y los complementos de grado y de nivel que correspondan, así como los complementos que procedan de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de este convenio.

CAPÍTULO II**COMISIÓN PARITARIA****Artículo 6. Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia e interpretación**

En el plazo de un mes a partir de la publicación del convenio, se constituirá una Comisión Paritaria que ejercerá las labores de seguimiento, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su aplicación.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, tres designados por la dirección de la CNMC y otros tres por los representantes de los trabajadores.

El Presidente y el Secretario de dicha Comisión serán designados entre sus miembros.

En la primera reunión constitutiva se establecerá el programa de trabajo y demás condiciones que deberán regir su funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán adoptarse por mayoría de cada una de las partes. En caso de surgir discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos en relación con las labores que tiene encomendadas, se podrán someter a consulta de terceros las posiciones de las partes, así como someter el asunto objeto de controversia a los procedimientos de solución autónoma de conflictos, como son la mediación y el arbitraje ante la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

La consulta, que podrá solicitarse por cualquiera de las partes, será trámite previo a la mediación o al arbitraje. La mediación será previa al arbitraje y obligatoria siempre que la demande una de las partes. El arbitraje solo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la CNMC, sin perjuicio de los derechos y facultades de negociación, audiencia, consulta o información, reconocidas a la representación legal de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación de las plantillas a las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
- d) La profesionalización y promoción del personal con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

La dirección de la CNMC comunicará a la representación legal de los trabajadores, previamente a su puesta en práctica, cualquier modificación funcional y orgánica del organigrama de la CNMC. También comunicará los nombramientos en los puestos directivos.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Grupos profesionales

La estructura del personal de la CNMC sujeto al presente convenio se distribuye en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal técnico.
- Grupo II. Personal administrativo.
- Grupo III. Personal de apoyo.

Artículo 9. Definición de los grupos profesionales

1. Grupo I. Personal técnico:

Integra este grupo el personal de la CNMC que esté en posesión, al menos, del título universitario clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes que le es exigido para el acceso al grupo y para el desempeño del correspondiente puesto de trabajo, y realice funciones complejas que requieran cierta iniciativa y responsabilidad.

Asimismo, integrará este grupo el personal que, sin estar en posesión del título exigido en el párrafo anterior, haya accedido al mismo a través de promoción interna conforme a lo establecido en el artículo 13 de este convenio.

El grupo profesional técnico comprende 9 grados, de los que el 1 es el inferior y el 9 el superior. Corresponde a los técnicos de grado 6 a 9 la cobertura de puestos de trabajo de Jefatura de Área. Cada grado se subdivide a su vez en los niveles retributivos que se detallan en el anexo I de este convenio.

La clasificación en cada uno de los grados vendrá determinada por los siguientes factores:

- El grado de especialización de los conocimientos profesionales requeridos.
- El grado de exigencia en cuanto al factor de iniciativa, así como en relación con la necesidad de supervisión de los trabajos y grado de autonomía.
- La relación con otras unidades de la CNMC, así como con organismos externos.
- La experiencia profesional previa necesaria.

2. Grupo II. Personal administrativo:

Integra este grupo el personal de la CNMC que esté en posesión del título de Bachillerato, BUP, Formación Profesional de grado II, Ciclo formativo de grado superior o equivalente, que le es exigido para el acceso al grupo, y realice los cometidos administrativos y de secretariado de cualesquiera de las áreas organizativas de la CNMC y utiliza todos los medios y recursos, incluidas las aplicaciones informáticas, disponibles para ello.

Asimismo, integrará este grupo el personal que, sin estar en posesión del título exigido en el párrafo anterior, haya accedido al mismo a través de promoción interna conforme a lo establecido en el artículo 13 de este convenio.

El grupo profesional del personal administrativo comprende 7 grados, siendo el grado 1 el grado inferior y el grado 7 el superior del grupo. Cada grado se subdivide a su vez en los niveles retributivos que se detallan en el anexo I de este convenio.

La clasificación en cada uno de los grados viene determinada por los siguientes factores:

- La especialización de los conocimientos profesionales requeridos para el puesto de trabajo.
- La necesidad del dominio de idiomas.
- El grado de exigencia en cuanto a los factores de iniciativa y autonomía.

3. Grupo III. Personal de apoyo:

Integran este grupo el personal de la CNMC que esté en posesión del título de ESO, Formación Profesional de grado I, Ciclo formativo de grado medio, Graduado Escolar o equivalente, que le es exigido para el acceso al grupo, y realice funciones de apoyo al resto del personal, desempeñando funciones básicas para el funcionamiento de los servicios de la CNMC. Ocupan los puestos de trabajo de ordenanza.

El grupo profesional de personal de apoyo comprende 2 grados, siendo el grado 1 el grado inferior y el grado 2 el superior del grupo. La clasificación en cada uno de los grados viene determinada por los siguientes factores:

- La especialización de los conocimientos profesionales requeridos para el puesto de trabajo.
- El grado de exigencia en cuanto a los factores de iniciativa y autonomía.

CAPÍTULO V

MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 10. Desempeño de puestos de trabajo del mismo grupo profesional

Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa y para una mejor prestación del servicio, la CNMC podrá acordar, previa comunicación escrita a la persona trabajadora, la movilidad funcional para realizar funciones no pertenecientes al grado o nivel de pertenencia dentro de su grupo profesional, siendo su duración por el tiempo imprescindible para su atención. La encomienda de funciones de inferior grado deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles.

En todo caso, el encargo de trabajos de superior e inferior grado o nivel se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución del puesto que efectivamente se desempeñe, salvo en el caso en que se encomiende la realización de funciones de un grado inferior, en los que se mantendrá la retribución de origen.

En ningún caso podrá modificarse el grado o nivel profesional a través de la encomienda de trabajos de grado o nivel superior, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicios prestados en funciones de grado superior.

La CNMC deberá comunicar previamente estas situaciones a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 11. Desempeño de puestos de trabajo de distinto grupo profesional

Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa y para una mejor prestación del servicio, la CNMC podrá acordar, previa comunicación escrita a la persona trabajadora, el desempeño de un puesto de trabajo de distinto grupo profesional con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

La movilidad se efectuará con respeto a la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones del puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrán la retribución de origen.

En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

En el supuesto de atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior, este se encomendará preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior. La atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior no podrá ser superior a ocho meses de duración en el plazo de dos años, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

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

La CNMC deberá comunicar previamente estas situaciones a la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI**PROVISIÓN DE VACANTES, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN****Artículo 12. Principios generales sobre provisión de vacantes**

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

- a) Promoción profesional: La promoción profesional se regula en el artículo 13 del presente convenio.
- b) Reingreso: La persona trabajadora que solicite su reingreso tras una excedencia voluntaria tendrá derecho a ocupar una vacante de igual o inferior grado y nivel dentro del mismo grupo profesional al que perteneciera, conforme a lo establecido en el artículo 36 del presente convenio.
Las solicitudes de reingreso del personal excedente voluntario solo tendrán preferencia sobre la contratación de personal laboral de nuevo ingreso.
- c) Nuevo ingreso: La contratación del personal laboral de nuevo ingreso en la CNMC se llevará a cabo para cubrir las plazas autorizadas en el Real Decreto que apruebe la Oferta de Empleo Público de cada año mediante un sistema de convocatoria pública, basado en los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. De igual forma, se podrá contratar personal de nuevo ingreso conforme a otras modalidades previstas en la normativa que resulte de aplicación.

Artículo 13. Promoción profesional

La promoción profesional es un derecho del personal de la CNMC que se realizará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La promoción consistirá en el ascenso a un puesto de trabajo de grado o nivel superior dentro del mismo grupo profesional o a un grupo profesional superior, previa existencia en ambos casos de vacante y de la correspondiente dotación presupuestaria.

La CNMC informará periódicamente a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las vacantes existentes y, en aquellos casos en que determine que la cobertura debe realizarse mediante promoción interna, convocará el correspondiente proceso de promoción en un plazo máximo de seis meses contados desde la fecha en que se produzca la vacancia.

El personal que opte por participar en un proceso de promoción deberá tener dos años de antigüedad como personal laboral fijo en la CNMC y acreditar los requisitos, incluidos los de titulación, exigidos en la convocatoria.

Con carácter excepcional y previa declaración expresa por parte de la CNMC de esta posibilidad, podrá considerarse la promoción al grado 1 del Grupo I o del Grupo II, de personal laboral fijo en

activo que, no disponiendo de la titulación requerida para acceder al Grupo, cumpla las condiciones que se establecen a continuación:

- Promoción al Grupo I (personal técnico): Para optar al grado 1 del Grupo I será necesario contar con una antigüedad mínima de seis años en el Grupo II, acreditar la experiencia correspondiente en la CNMC y su preparación para integrarse en dicho Grupo, así como cumplir el resto de los requisitos que se establezcan en la convocatoria. En este caso, será necesario estar en posesión, al menos, del título de Bachillerato, BUP, Formación Profesional de grado II, Ciclo formativo de grado superior.
- Promoción al Grupo II (personal administrativo): Para optar al grado 1 del Grupo II será necesario contar con una antigüedad mínima de tres años en el Grupo III, acreditar la experiencia correspondiente en la CNMC y su preparación para integrarse en dicho Grupo, así como cumplir el resto de los requisitos que se establezcan en la convocatoria. En este caso, será necesario estar en posesión, al menos, del título de ESO, Formación Profesional de grado I, Ciclo formativo de grado medio, Graduado Escolar. Esta posibilidad de promoción no será aplicable a los puestos que requieran estar en posesión de una titulación profesional habilitante.

Artículo 14. Plan de Formación

La formación es el instrumento estratégico a través del cual la CNMC y su personal se adaptan a las nuevas exigencias del entorno económico y social y que facilita el desarrollo profesional de los empleados y empleadas de la CNMC.

Todo el personal de la CNMC tiene el derecho y el deber de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la CNMC ponga a su disposición.

La CNMC elaborará anualmente un Plan de Formación con el fin de que las personas trabajadoras puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales y mejorar su eficacia en el desempeño de sus cometidos y su capacitación para el desempeño del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII RETRIBUCIONES

Artículo 15. Estructura salarial

Los conceptos retributivos regulados en el presente convenio colectivo se ajustan a la siguiente estructura:

1. Retribuciones fijas.
 - a) Salario base.
 - b) Complementos de grado y de nivel.
 - c) Complemento de antigüedad.
 - d) Complemento personal de antigüedad
 - e) Complemento personal de convenio.
 - f) Complemento de disponibilidad horaria.
2. Retribuciones variables.
 - a) Complemento de productividad.

Artículo 16. Salario base

El salario base es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo. Su cuantía será la misma para cada uno de los grados de cada grupo profesional.

El salario base se percibirá en 14 pagas de igual cuantía cada una de ellas: doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de junio y diciembre.

Las cuantías del salario base son las contenidas en las tablas salariales incluidas en el anexo I del presente convenio.

Artículo 17. Complementos de grado y de nivel

Se establece un complemento de grado que se percibirá en función de la cualificación profesional alcanzada dentro del grupo profesional. Tiene la naturaleza de plus de convenio.

Asimismo, en cada grado se establecen complementos de nivel, que se percibirán en función de la cualificación profesional alcanzada dentro del grado correspondiente.

Los complementos de grado y de nivel se percibirán en 14 pagas de igual cuantía cada una de ellas: doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de junio y diciembre.

Las cuantías de los complementos de grado y de nivel son las contenidas en las tablas salariales incluidas en el anexo I del presente convenio.

Artículo 18. Complemento de antigüedad

El personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio percibirá un complemento de antigüedad que se devengará por cada tres años de servicios en la CNMC a partir de la entrada en vigor del convenio. Para su cómputo no se tendrán en cuenta los periodos de excedencia voluntaria ni los periodos de suspensión de contrato que no computen a efectos de antigüedad. El abono del complemento se iniciará a partir del día uno del mes siguiente a su devengo.

El complemento de antigüedad se percibirá en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en junio y diciembre.

Las cuantías del complemento de antigüedad se recogen en el anexo I del presente convenio.

Artículo 19. Complemento personal de antigüedad

El personal sujeto a este convenio percibirá un complemento personal de antigüedad que estará constituido por el importe que estuvieran percibiendo en concepto de antigüedad a 31 de diciembre de 2021. De igual modo, el personal que en la referida fecha estuviera percibiendo un importe en concepto de complemento personal de antigüedad lo continuará percibiendo bajo esta misma denominación.

Una vez que entre en vigor el convenio, este complemento personal de antigüedad se incrementará anualmente en los términos que se establecen en el artículo 23 de este convenio y no será objeto de compensación o absorción.

Artículo 20. Complemento personal de convenio

Cuando con anterioridad a la vigencia del convenio se percibiera una retribución fija en cómputo anual superior a la retribución fija resultante de la suma de los conceptos de salario base, complementos de grado y de nivel, complemento de antigüedad, complemento personal de antigüedad y, en su caso, complemento de disponibilidad horaria, se percibirá, con el concepto de complemento personal de convenio, un importe igual a la diferencia entre ambas cantidades.

El complemento personal de convenio se percibirá en 14 pagas de igual cuantía cada una de ellas: doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de junio y diciembre.

Este complemento no podrá ser percibido por ningún nuevo trabajador.

El complemento se incrementará anualmente en los términos que se establecen en el artículo 23 de este convenio y será absorbible únicamente por promoción profesional o por asignación de un complemento de disponibilidad horaria.

Artículo 21. Complemento de disponibilidad horaria

El complemento de disponibilidad horaria lo percibirá el personal del grupo profesional administrativo mientras ocupe un puesto de Jefatura de la Secretaría de Presidencia, de Secretaría de Presidencia, de Vicepresidencia, de Consejero/a, de Dirección o de Subdirección ante la eventual necesidad de modificar el horario con el objeto de adaptarlo al servicio, sin que suponga un aumento de jornada.

El complemento de disponibilidad horaria se percibirá en 14 pagas de igual cuantía cada una de ellas: doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de junio y diciembre.

Las cuantías del complemento de disponibilidad horaria se recogen en el anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 22. Complemento de productividad

El complemento de productividad es un concepto retributivo variable y no consolidable destinado a retribuir el nivel de desempeño del personal, así como el grado de consecución de los objetivos asignados, y será concedido de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto.

Es susceptible de percibir este complemento todo el personal sujeto al presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera.

El abono del complemento se realizará con carácter semestral.

Sin perjuicio de los límites que en su caso establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la bolsa económica para el abono de este complemento se calculará aplicando un 6% sobre la suma de los siguientes conceptos salariales fijos del personal sujeto al presente convenio: salario base, complementos de grado y de nivel, complemento personal de convenio y complemento de disponibilidad horaria.

El límite máximo del complemento de productividad a nivel individual será de un 20% de la retribución fija de la persona trabajadora.

La representación legal de los trabajadores será informada semestralmente de los porcentajes abonados, con indicación de la densidad con que se ha efectuado el abono de dicho complemento en cada unidad.

Artículo 23. Revisión salarial

Los conceptos retributivos recogidos en este capítulo se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos a través de las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

CAPÍTULO VIII

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 24. Jornada laboral

La duración máxima de la jornada general de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.642 horas anuales.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior al personal que se integra en el nivel 1 del grado 9 del grupo profesional técnico, que realizará una jornada de especial dedicación de cuarenta horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos.

No computarán como tiempo de trabajo los días de vacaciones, los días por asuntos particulares, ni los días 24 y 31 de diciembre, no laborables en el sector público.

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios del personal se determinarán a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe previa negociación con la representación legal de los trabajadores, todo ello de conformidad con lo establecido en la normativa que resulte de aplicación en esta materia a las empleadas y empleados públicos de la CNMC.

Artículo 25. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que voluntariamente realice el personal, previa autorización expresa de la CNMC, que excedan de la jornada establecida en el presente convenio.

Las horas extraordinarias se compensarán mediante tiempo de descanso en las condiciones establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Absentismo

La CNMC controlará mediante sistemas para su medición y seguimiento el absentismo laboral.

De los planes y medidas que se adopten para la reducción del absentismo se informará a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 27. Vacaciones anuales

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

En todo lo que no se contemple en este artículo se estará a lo establecido en cada momento en la normativa que en esta materia resulte de aplicación a las empleadas y empleados públicos de la CNMC.

Artículo 28. Permisos retribuidos

El personal, previo aviso y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos, en base a las causas y por el tiempo que se indica a continuación:

- a) Quince días naturales por matrimonio o constitución como pareja de hecho en cualquiera de las formas reconocidas legalmente. El permiso se podrá disfrutar en un plazo de tres meses desde la fecha del acto, previa justificación por parte de la persona trabajadora y siempre que no lo impidan las necesidades del servicio.
- b) Tres días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho acreditada o de un familiar, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o por pareja de hecho acreditada. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio de la persona interesada, la duración del permiso será de cinco días hábiles. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, la persona interesada podrá solicitar adicionalmente un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencias sin sueldo.
- En los casos de muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad por matrimonio o pareja de hecho acreditada el permiso será de dos días hábiles. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad a la del domicilio de la persona interesada, la duración del permiso será de cuatro días hábiles.
- De conformidad con los artículos 915 y siguientes del Código Civil, el parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende en línea recta descendente a hijos o hijas y nietos o nietas, en línea recta ascendente a progenitores, y abuelos o abuelas, y en colateral a hermanos o hermanas.
- El parentesco de afinidad comprende a los padres del cónyuge propio, a los cónyuges de los hijos o hijas, y nietos o nietas, y a los abuelos o abuelas, así como hermanos o hermanas políticos.
- De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad a los efectos establecidos en el presente convenio.
- Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente. En el supuesto de que la persona interesada perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario y previa justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.
- i) Asistencia a consulta, prueba o tratamiento médico, en centro de naturaleza pública o privada durante el tiempo estrictamente necesario dentro del horario de trabajo acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.
- j) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante el día de su celebración.
- k) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de un mes.
- l) Hasta dos meses de permiso percibiendo exclusivamente salario base, las pagas extraordinarias y el complemento de antigüedad, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

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

n) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Igualmente, de forma justificada, la persona trabajadora podrá solicitar la sustitución de esta reducción de jornada por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

o) Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora tenga a su cuidado directo algún menor de hasta 12 años, de persona mayor que requiera de especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

p) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: la persona trabajadora tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la CNMC, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la CNMC, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

De forma justificada, se podrá solicitar que esta reducción de jornada se acumule en jornadas completas.

q) Por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora, las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la CNMC.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

- r) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados de la CNMC y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la CNMC en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

- s) Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

- t) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio debidamente motivadas. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se disfrutará antes del día 31 del mes de enero siguiente.

Asimismo, se tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

- u) Los días 24 y 31 de diciembre. El calendario laboral incorporará dos días de permiso por asuntos particulares cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Artículo 29. Permiso no retribuido

Se podrán solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo cada dos años, preavisando con un mes de antelación, siempre que las necesidades de la CNMC lo permitan. Estos periodos computarán a efectos de antigüedad.

Artículo 30. Medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral

1. El personal laboral que tenga a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

2. El personal laboral que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en la CNMC, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

4. Excepcionalmente, la CNMC podrá autorizar, con carácter temporal y personal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas, por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

5. El personal laboral que tenga hijos o hijas con discapacidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo,

ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

6. El personal laboral que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La CNMC podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación y la CNMC deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la CNMC podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando la persona trabajadora justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

7. El personal laboral podrá disponer de una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada anual de cada empleado o empleada, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable de los empleados o empleadas públicos.

Las horas podrán acumularse en jornadas completas en los supuestos que se determinen en el calendario laboral de la CNMC.

8. Se aplicarán al personal laboral de la CNMC otras medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral que se establezcan para el personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Artículo 31. Teletrabajo o trabajo a distancia

En virtud de lo establecido en el artículo 47.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal sujeto al presente convenio colectivo tendrá derecho a la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo de acuerdo con los criterios generales que se establecen a continuación, que serán objeto de desarrollo en el correspondiente programa de teletrabajo de la CNMC.

1. El teletrabajo será voluntario y reversible, su utilización estará supeditada a que se garantice la prestación del servicio y se aplicará a los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados por esta modalidad, previa solicitud, informe favorable del superior responsable y autorización.

2. La CNMC determinará los puestos que puedan ser desempeñados mediante teletrabajo, con identificación de objetivos, evaluación del cumplimiento, plan de seguimiento y evaluación.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el personal en modalidad presencial. Tendrá derecho además a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo.

4. La CNMC proporcionará para el teletrabajo un equipo informático con tarjeta de datos y aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad.

5. La modalidad general de teletrabajo, en cómputo mensual, consistirá en un promedio semanal de dos días en modalidad presencial y tres en modalidad de teletrabajo. La jornada de teletrabajo será la que corresponda de acuerdo con el calendario laboral de la CNMC y se podrá disponer de mecanismos de control de jornada, fichaje y seguimiento de gestión.

6. Con carácter excepcional, se podrá autorizar el teletrabajo durante más días de los establecidos en el punto 5 de este artículo cuando concurren motivos extraordinarios que puedan estar relacionados con la conciliación, la salud o la formación.

7. Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, el personal que tenga a cargo menores de hasta 14 años inclusive o personas mayores con discapacidad podrá acumular entre el 1 de julio y el 15 de septiembre días de teletrabajo correspondientes al año en curso, de forma que durante todo o parte de dicho período pueda prestar el servicio en la modalidad de teletrabajo, sin que ello suponga sobrepasar el número máximo de días de teletrabajo en cómputo anual. Esta posibilidad deberá solicitarse en el momento en que se solicite el teletrabajo y su autorización estará supeditada a las necesidades del servicio.

CAPÍTULO IX

INCOMPATIBILIDADES

Artículo 32. Incompatibilidades

Serán de aplicación al personal afectado por este convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO X

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 33. Suspensión de contrato de trabajo

El personal tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

La reincorporación a las plazas reservadas deberá producirse al día siguiente de la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo.

Cuando estos supuestos de suspensión del contrato de trabajo afecten al personal laboral de carácter temporal, la reserva de puesto de trabajo y demás efectos previstos en el apartado anterior, solo operarán durante el tiempo que subsista el objeto del contrato de naturaleza temporal y siempre que el citado puesto de trabajo no haya sido ocupado por personal laboral fijo a través de los procedimientos de cobertura previstos en el presente convenio.

Estas causas de suspensión del contrato de trabajo darán lugar, en su caso, a las correspondientes prestaciones establecidas en la normativa de Seguridad Social.

1. Nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, y, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de la mujer trabajadora.

- a) En lo referente a nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica se estará a lo dispuesto en el artículo 49.a) b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de la mujer trabajadora: en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses, si se dan las circunstancias establecidas en dicho precepto. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el o la lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Invalidez permanente de la persona trabajadora. Producida la extinción de la incapacidad temporal con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de notificación de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente o, en su caso, durante el periodo que reste para la finalización de la relación de servicios de carácter temporal, si esta fuera de duración inferior. En el caso de no haber finalizado el expediente de revisión por mejoría en el mencionado período de dos años, la reserva se prolongará hasta la finalización de aquel.

3. Nombramiento del personal laboral como personal funcionario en prácticas o para la realización de períodos de prueba como personal laboral fijo en el ámbito de una Administración Pública. Se suspenderá el contrato de la persona trabajadora que, como consecuencia de la superación de un proceso selectivo para el acceso como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo de cualquier Administración Pública, sea nombrado o nombrada personal funcionario en prácticas o

deba realizar un período de prueba. En todo caso, una vez finalizado el curso selectivo o el período de prácticas el personal laboral deberá reincorporarse a su puesto de trabajo hasta el nombramiento y la toma de posesión como personal funcionario de carrera en el correspondiente Cuerpo o Escala. Igualmente, si no superara el período de prueba como personal laboral fijo, la persona trabajadora deberá reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo.

4. Suspensión provisional de empleo mientras dure esta medida cautelar. Esta suspensión del contrato de trabajo se producirá durante la tramitación de un procedimiento disciplinario en aquellos casos en los que se acuerde la adopción de dicha medida cautelar, con los efectos establecidos en este convenio.

5. Privación de libertad. La suspensión del contrato de trabajo tendrá lugar mientras no exista sentencia condenatoria firme incompatible con la prestación del servicio, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

6. Reservistas voluntarios y voluntarias. Esta suspensión del contrato de trabajo se aplicará a los reservistas voluntarios y voluntarias que se encuentren en situación de activación para prestar servicios para las Fuerzas Armadas.

Artículo 34. Suspensión del contrato de trabajo para el personal laboral fijo

Por otra parte, y sin perjuicio de las causas establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral fijo tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

1. Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional.

2. Nombramiento como alto cargo del personal laboral fijo por el Gobierno de la Nación o por los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla o de las Corporaciones Locales.

3. Nombramiento como personal eventual del personal laboral fijo para ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político, de acuerdo con la regulación que de esta figura lleva a cabo el Estatuto Básico del Empleado Público.

En los supuestos contemplados en los apartados anteriores la persona trabajadora deberá solicitar su reincorporación a la CNMC en el plazo de un mes desde la finalización de la situación que dio origen a la suspensión del contrato de trabajo.

La reincorporación se realizará a un puesto de trabajo de su mismo grupo, grado, nivel profesional y especialidad y en la localidad de su puesto de origen. Hasta que se haga efectiva su incorporación a un puesto de trabajo mantendrá la situación de suspensión regulada en este artículo. No obstante, los efectos económicos serán los derivados de la incorporación efectiva al puesto de trabajo asignado.

Si la persona trabajadora no solicitara la reincorporación a la CNMC se procederá de oficio a declararla en excedencia voluntaria por interés particular con un periodo mínimo de permanencia de dos años.

Artículo 35. Excedencias

1. Excedencia voluntaria por interés particular:

Podrá solicitarse por el personal laboral fijo la excedencia voluntaria por interés particular con, al menos, un año de antigüedad continuada e inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

La solicitud deberá realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia y el acuerdo adoptado por la Administración deberá emitirse en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente, comunicándose a la persona interesada y a la representación de las personas trabajadoras.

Una vez concedida, la duración mínima de permanencia en la misma es de cuatro meses y su duración máxima será indefinida. El derecho a solicitar esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular.

Asimismo, procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular, con una duración de dos años, cuando el personal laboral fijo incumpla la obligación de solicitud de reincorporación en el plazo procedente, en los términos y en las situaciones establecidas en este convenio.

A los trabajadores o trabajadoras fijos en la situación de excedencia voluntaria por interés particular no les será computable el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad ni promoción y, en ningún caso, devengarán derechos económicos.

2. Excedencia para el cuidado de hijos o hijas, cónyuge, pareja de hecho acreditada y otros familiares:

El personal laboral tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los

supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción o el supuesto de guarda. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o, en el caso de adopción, de guarda o de acogimiento desde la fecha de la resolución judicial o administrativa correspondiente, teniendo en cuenta en todo caso el límite de la edad de tres años en el primer caso y de tres años desde la resolución en los restantes casos. Si el hijo o hija tiene la condición de persona con discapacidad física o psíquica, previa acreditación, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

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

El personal en esta situación tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurridos los dos años, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge, de pareja de hecho acreditada o de familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos o más trabajadores o trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la CNMC podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

La concesión de esta excedencia se realizará previa declaración de la persona peticionaria de que no desempeña o va a desempeñar una actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o hija menor, del cónyuge, de la pareja de hecho acreditada o del familiar.

Los trabajadores o trabajadoras en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años a contar desde que pasaron a dicha situación. Transcurrido dicho período la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional de la CNMC y en la misma localidad.

El período en que la persona trabajadora permanezca en esta modalidad de excedencia será computable a efectos de antigüedad y de promoción, como tiempo efectivo para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación y a la participación en los procesos de promoción interna, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la correspondiente convocatoria y sin que en ningún caso devenguen derechos económicos.

En el caso de resultar adjudicatario o adjudataria en uno de estos procesos, podrá optar entre su incorporación efectiva al puesto de trabajo asignado o la permanencia en esta situación de excedencia, lo que generará un cambio de reserva del puesto de trabajo.

Con carácter previo a la finalización del período máximo de duración de esta excedencia, previsto en el presente artículo, la persona trabajadora deberá solicitar la reincorporación con una antelación mínima de 15 días hábiles a dicha finalización. En caso de incumplir dicha obligación, el personal laboral fijo en esta situación será declarado de oficio en excedencia voluntaria por interés particular por un período de dos años.

La finalización de esta excedencia tendrá lugar, asimismo, sin necesidad de que se haya producido el vencimiento de los plazos establecidos anteriormente, cuando se produzca la desaparición sobrevenida del sujeto o hecho causantes. En estos casos, la solicitud de reincorporación deberá realizarse necesariamente en los 15 días hábiles siguientes a dicha finalización, procediéndose, en caso contrario, a la declaración de la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años a contar desde el día siguiente a la desaparición del sujeto o hecho causantes.

En el caso del personal laboral con una relación de servicios de carácter temporal, la reincorporación al puesto de trabajo reservado sólo podrá llevarse a cabo si durante la excedencia no se hubiese

producido la ocupación de dicho puesto conforme a lo previsto en el presente Convenio, o bien no hubiera finalizado todavía la causa que motivó su contratación temporal. En estos casos, la situación en excedencia por cuidado de hijos o hijas finalizará en el momento en que se produzca dicha cobertura o finalice la causa que motivó la contratación temporal.

3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

Podrá concederse excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado un tiempo mínimo de servicios efectivos, al personal laboral fijo cuyo cónyuge o pareja de hecho acreditada resida en otra localidad o, en su caso, fuera del territorio nacional, por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

El personal laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

El tiempo mínimo de permanencia en dicha situación es de dos años y su duración máxima es indefinida.

Al trabajador o trabajadora fijo en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no le será computable el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad ni promoción y, en ningún caso, devengarán derechos económicos.

4. Excedencia voluntaria por incompatibilidad:

Será declarado en esta situación el personal laboral fijo, cualquiera que sea el tiempo de servicios que haya prestado, y en aplicación de la normativa en materia de incompatibilidades, que como consecuencia de la superación del correspondiente proceso selectivo opte por desempeñar un puesto de trabajo como personal funcionario de carrera o como personal laboral fijo en el sector público.

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

Al personal laboral fijo en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad no le será computable el tiempo de permanencia a efectos de antigüedad ni promoción, sin que en ningún caso devenguen derechos económicos.

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

5. Excedencia por razón de violencia de género:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

En los dos primeros meses de duración de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, promoción y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

La acreditación de la situación de violencia de género se realizará con arreglo a lo establecido a la normativa específica en materia de protección integral contra la violencia de género

6. Excedencia por razón de violencia terrorista:

El personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como quienes sufrieran amenazas en los términos de la normativa específica en materia de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un período de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida.

7. Excedencia forzosa:

Tendrá derecho a que se le declare en situación de excedencia forzosa aquel personal laboral fijo que se encuentre en los siguientes supuestos:

- a) Elección para cargo público de carácter representativo o función sindical: Tendrá derecho a que se le declare en situación de excedencia forzosa aquel personal laboral fijo que sea elegido para un cargo público representativo o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los estatutos del sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.

A los efectos de este artículo se entiende por cargo público representativo a quienes de forma electiva formen parte de las Cortes Generales, Asambleas de las Comunidades Autónomas o de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y de las Corporaciones Locales cuando, en este último caso, tengan asignado régimen de dedicación exclusiva y perciban retribuciones.

En este supuesto la excedencia forzosa dará derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y en la misma localidad del puesto de origen y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma.

Dicha reincorporación deberá solicitarse en el mes siguiente a la fecha de cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en plazo, la persona solicitante pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

- b) No asignación de plaza tras la suspensión de empleo y sueldo de duración superior a seis meses o en suspensión de empleo derivada de un proceso penal: El personal laboral fijo en situación de suspensión de empleo y sueldo de duración superior a seis meses o en suspensión de empleo derivada de un proceso penal, una vez cumplida la sanción o pena deberá solicitar la reincorporación en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su cumplimiento. En caso de que la reincorporación no se produzca en el plazo de seis meses, contado a partir del día siguiente a la solicitud, salvo causas que sean imputables al trabajador o trabajadora, será declarado en la situación de excedencia forzosa y tendrá derecho a partir de ese momento a percibir el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento de antigüedad.

En caso de no efectuarse la solicitud de reincorporación en el plazo señalado en el párrafo anterior el trabajador o trabajadora pasará de oficio a la situación de excedencia voluntaria por interés particular en la que deberá permanecer un período mínimo de dos años, con fecha de efectos desde que se haya producido el cumplimiento de la responsabilidad disciplinaria o penal.

Una vez solicitada por el trabajador o trabajadora la reincorporación, se declarará de oficio su pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos del día siguiente a la finalización de la sanción o pena, y hasta que se produzca su reincorporación al puesto de trabajo que le sea asignado o la declaración de excedencia forzosa.

- c) Privación de libertad por sentencia firme: Se producirá el pase a excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador o trabajadora fijos en activo, en situación de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o en suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, sea declarada su privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a la pena de inhabilitación para el ejercicio de cargo o empleo público, lo que conllevaría la extinción de la relación laboral.

En este supuesto el tiempo de permanencia en tal situación no computa a efectos de antigüedad ni da lugar a reserva de puesto de trabajo.

El personal laboral fijo en esta situación, una vez en libertad, deberá solicitar la reincorporación en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la excarcelación. En caso de que la reincorporación no se produzca en el plazo de seis meses, salvo causas que sean imputables al trabajador o trabajadora, tendrán derecho a partir de ese momento a percibir el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento de antigüedad. Dicha percepción será incompatible con el subsidio que pueda percibir.

En caso de no efectuarse la solicitud de reincorporación en el plazo señalado en el párrafo anterior el trabajador o trabajadora pasará de oficio a la situación de excedencia voluntaria por interés particular en la que deberá permanecer un período mínimo de dos años, con fecha de efectos desde que se haya producido la extinción de la responsabilidad penal.

En el caso de que con arreglo a la legislación correspondiente el personal laboral fijo privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición propia se procederá a su reincorporación provisional a un puesto de trabajo de características similares a las del último puesto desempeñado en la CNMC, a fin de facilitar su acceso a la mencionada situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión de dicha reincorporación no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que sí le sea reconocido el pase al tercer grado penitenciario, tendrá la obligación de participar en el concurso abierto y permanente solicitando la totalidad de los puestos de trabajo propios de su grupo, familia profesional y/o especialidad que le permitan mantener el citado tercer grado penitenciario.

El personal laboral en excedencia forzosa no podrá desempeñar actividades en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcional, contractual o estatutaria, ya sea laboral o administrativa, salvo las que pudieran autorizarse en aplicación de la normativa del régimen de incompatibilidades.

Artículo 36. Reingresos.

El personal laboral que solicite su reingreso tras una excedencia sin reserva de puesto de trabajo tendrá derecho a ocupar una vacante de su mismo grupo, grado, nivel profesional y especialidad que haya quedado desierta en un proceso de promoción o que quede vacante a resultas del mismo.

Si no existiera vacante en su grado y nivel profesional y sí la hubiera en un grado y nivel profesional inferior dentro de su grupo podrá optar a esta o bien esperar a que se produzca aquella.

Para ejercer su derecho el personal excedente deberá presentar su solicitud de reingreso con una antelación máxima de un mes y mínima de quince días a la fecha del vencimiento de la excedencia, perdiendo su derecho al reingreso si no cumple el periodo mínimo establecido en este artículo.

Artículo 37. Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas señaladas al respecto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo y concordantes.

Artículo 38. Medidas de regularización temporal de empleo

La CNMC podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

CAPÍTULO XI

ACCIÓN SOCIAL Y OTROS CONCEPTOS DE NATURALEZA NO SALARIAL

Artículo 39. Fondo de acción social

En función de la disponibilidad de cada año, existirá un fondo de acción social que no podrá superar las limitaciones establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El fondo de acción social será distribuido entre todo el personal laboral de la CNMC una vez negociados con la representación legal de los trabajadores los criterios y modalidades de las ayudas.

Artículo 40. Ayuda para el seguro de asistencia sanitaria

Existirá una ayuda para la suscripción de un seguro de asistencia sanitaria para el personal sujeto al presente convenio que así lo solicite.

Dependiendo de la disponibilidad de cada año, la CNMC asumirá una parte de la prima de dicho seguro, mientras que el resto la asumirá la persona trabajadora.

Artículo 41. Ayuda para el uso del transporte público

Existirá, en concepto de retribución extrasalarial, una ayuda para compensar el gasto por el uso del transporte público en los desplazamientos del personal al centro de trabajo.

La cuantía de esta ayuda dependerá de la disponibilidad de cada año y del número de solicitudes que se reciban.

Artículo 42. Seguro de vida y accidentes

La CNMC suscribirá un seguro de vida y accidentes para todo el personal sujeto al presente convenio.

Artículo 43. Anticipos reintegrables

El personal podrá solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

- Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán, como máximo, la cuantía equivalente a seis mensualidades de la retribución fija que, en su caso, pueda tener la persona trabajadora solicitante.
- Será requisito para poder solicitar el anticipo salarial que el solicitante se encuentre incluido en la nómina de haberes, por lo menos, desde el mes anterior a la formalización de la solicitud y no tener otro anticipo sin cancelar.
- La devolución de las cantidades anticipadas se practicará por cantidades iguales en cada mensualidad, mediante deducciones en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo, con un máximo de sesenta mensualidades.
- En el supuesto de que la persona trabajadora a quien se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o suspensión de contrato por maternidad, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

Artículo 44. Plan de pensiones

La CNMC efectuará aportaciones al plan de pensiones de acuerdo con los límites que dispongan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo.

CAPÍTULO XII**SALUD LABORAL****Artículo 45. Principios generales**

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, todo el personal al servicio de la CNMC tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la CNMC de garantizar la seguridad y la salud de todo el personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A esos efectos, la CNMC realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud del personal, con las especialidades que se establecen teniendo en cuenta la actividad que se desarrolla en la CNMC, en materia de planes de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios que resulten necesarios.

Asimismo, la CNMC desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar ésta de manera continua, de mejorar los niveles de protección existentes y de adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

CAPÍTULO XIII**PREVISIÓN SOCIAL****Artículo 46. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal y por permiso por nacimiento**

Durante las situaciones de incapacidad temporal y permiso por nacimiento la CNMC complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el máximo de los límites permitidos legalmente para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO XIV

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Artículo 47. Principio de igualdad

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

CAPÍTULO XV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

I. Principios y responsabilidad disciplinaria**Artículo 48. Potestad disciplinaria**

1. La CNMC sancionará mediante la correspondiente resolución las infracciones del personal laboral a su servicio sujeto al presente convenio, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con lo establecido en el título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con lo dispuesto en este convenio y, en lo no previsto en estas normas, en la legislación laboral.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios establecidos en el mencionado texto refundido. Los principios y reglas establecidos en el capítulo VI del título III del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, referido a los deberes de los empleados y empleadas públicos y al Código de Conducta, informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 49. Personas responsables

1. Incurrirá en responsabilidad disciplinaria el personal laboral en los términos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. El personal laboral que tenga su contrato de trabajo suspendido incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que pueda cometer en dicha situación.

3. Una vez emitida una resolución sancionadora, de no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución sancionadora por hallarse la persona responsable en situación que lo impida, se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita.

II. Faltas y sanciones**Artículo 50. Faltas disciplinarias**

Las faltas disciplinarias del personal laboral, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser muy graves, graves o leves.

1. Faltas muy graves:

Son faltas muy graves, además de las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las siguientes:

- a) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- b) El falseamiento voluntario de datos e informaciones y la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la CNMC para intereses particulares de tipo económico.
- c) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- d) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La tolerancia o encubrimiento de las personas de superior rango jerárquico respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente.
- g) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa sobre la materia, entendiéndose como tal cuando del

mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora, o de terceras personas.

2. Faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a las personas con superior rango jerárquico o al resto de empleados o empleadas públicos.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las personas con superior rango jerárquico relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración grave con los ciudadanos y ciudadanas en el ejercicio del trabajo y con los empleados o empleadas públicos.
- d) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que se contemplan en la normativa vigente.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
- f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
- g) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas empleadas públicas en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo o el falseamiento o evasión de los sistemas de control horario.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de trabajo.
- l) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- n) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por superior jerárquico de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho de la persona trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.
- o) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.
- p) La presentación de un documento falso, público o privado, o la alteración de uno verdadero cuando hiciera uso del mismo en su relación laboral con la CNMC para el ejercicio de alguno de los derechos recogidos en el presente convenio.
- q) El acceso indebido a activos de información, a páginas web y a redes de comunicación que haya sido restringido, de acuerdo con la política de seguridad de la información en el ámbito de la administración electrónica.

3. Faltas leves:

- a) La leve incorrección con los ciudadanos y ciudadanas y, en general, con los usuarios y usuarias del servicio, así como con los compañeros o compañeras de trabajo.
- b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo de tres a cinco ocasiones al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material o documentos de trabajo.

Artículo 51. Sanciones

1. Por la comisión de faltas disciplinarias se pueden imponer las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Inhabilitación de participación en procesos de promoción interna o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo.
- e) Apercibimiento escrito.

2. Sanciones por faltas muy graves.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas muy graves son las siguientes:

- a) Despido disciplinario, que comportará además la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo en la misma categoría profesional o en otra con funciones similares a las que se desempeñaban.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a dos años.
- c) Inhabilitación para la participación en procesos de promoción interna o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo por un período de un año y un día a cinco años, a contar desde la firmeza administrativa de la sanción.

3. Sanciones por faltas graves.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas graves son las siguientes:

- a) Suspensión de empleo y sueldo por un período de tres días a tres meses.
- b) Inhabilitación para la participación en procesos de promoción interna o en otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo por un período de hasta un año a contar desde la firmeza administrativa de la sanción.

4. Sanciones por faltas leves.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas leves son las siguientes:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Apercibimiento escrito.

Artículo 52. Criterios para la determinación de las sanciones.

Los criterios para determinar el alcance de la sanción serán los siguientes:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público, pudiendo ser económico o no.
- c) La reiteración o reincidencia.
- d) El grado de participación.

La parte de la jornada u horario que no se realice dará lugar a la deducción proporcional de las retribuciones, descuentos en la nómina que no tienen carácter sancionador, sin perjuicio de la imposición de la sanción disciplinaria que pueda corresponder por el incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, incluido el abandono del servicio. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones, u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o trabajadora, o multa de haber.

Artículo 53. Imposición de las sanciones.

El órgano competente para la imposición de las sanciones es la Presidencia de la CNMC.

Artículo 54. Readmisión en caso de despido disciplinario improcedente.

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

Artículo 55. Prescripción de las faltas y de las sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.
2. El plazo de prescripción de las infracciones comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o por la fase de diligencias previas informativas que, en su caso, pueda realizarse, incluida la audiencia previa al interesado o interesada que pueda instruirse en su caso.
3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
4. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.

Artículo 56. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:
 - a) Cumplimiento de la sanción.
 - b) Prescripción de la falta cometida o de la sanción impuesta.

- c) La pérdida de la condición de personal laboral, si bien no supondrá la extinción de la posible responsabilidad civil o penal por actos cometidos con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

Artículo 57. Anotación y cancelación de las sanciones impuestas.

1. Las sanciones impuestas se anotarán en el expediente de personal o, en su caso, en el Registro Central de Personal.
2. La cancelación de estas anotaciones se producirá de oficio o a instancia de la persona trabajadora o trabajadora a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves, a partir de la fecha en la que finalice su cumplimiento.
3. No se computarán a efectos de reincidencia o reiteración las sanciones canceladas o que hubieran podido serlo.

Artículo 58. Denuncias a instancia de parte.

1. El personal laboral podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional, incluido el acoso laboral, sexual o por razón de sexo. En su caso, la persona trabajadora procederá de acuerdo con los protocolos de actuación aprobados por la CNMC para este tipo de conductas.
2. La CNMC abrirá la oportuna información previa e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

III. Procedimiento sancionador**Artículo 59. Obligatoriedad de procedimiento**

1. Para la imposición de sanciones por la comisión de faltas muy graves o graves será necesaria la instrucción del correspondiente procedimiento, siendo preceptiva la audiencia a la persona interesada. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento abreviado con audiencia a la persona interesada.
2. El incumplimiento del principio de audiencia dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo su incumplimiento.
3. El procedimiento disciplinario se impulsará de oficio en todos sus trámites, observándose las normas reguladoras del mismo y, entre ellas, los principios del procedimiento sancionador establecidos en la normativa vigente, siendo nulas las sanciones impuestas prescindiendo total y absolutamente del procedimiento. Además, será de aplicación el régimen legal sobre derechos de las personas interesadas establecidos en normativa reguladora del procedimiento administrativo común.

Artículo 60. Duración

1. La duración del procedimiento disciplinario no excederá de seis meses, a contar desde su incoación. Vencido este plazo sin que se haya dictado y notificado la resolución se producirá su caducidad.
2. No se producirá la caducidad si el expediente hubiese quedado paralizado por causa imputable a la persona inculpada.
3. La declaración de caducidad que, en su caso, se dicte no implica la prescripción de la falta cometida, que se ajustará a estos efectos a los plazos establecidos, por lo que si el plazo exigido para ello no hubiera prescrito la falta se podrá iniciar un nuevo expediente sancionador.

Artículo 61. Vinculaciones con el orden jurisdiccional penal.

1. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del órgano judicial competente o del Ministerio Fiscal.
2. Adoptada la suspensión del procedimiento, esta se extenderá hasta la notificación de la sentencia firme o la resolución judicial que ponga fin al proceso penal.
3. La sentencia condenatoria del órgano judicial impedirá la imposición de sanción disciplinaria si existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la falta disciplinaria y la infracción penal.
4. Si no existe tal identidad, o si existiendo, el procedimiento penal finaliza con sentencia absolutoria u otra resolución sin declaración de responsabilidad penal que no esté fundada en la inexistencia del hecho, podrá iniciarse o reanudarse el correspondiente procedimiento disciplinario para determinar la posible existencia de falta disciplinaria.
5. En todo caso, los hechos declarados probados por resoluciones judiciales penales firmes vinculan a la CNMC.

Artículo 62. Inicio.

1. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de otros órganos o por denuncia.
2. La CNMC podrá acordar con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario una fase de diligencias previas informativas cuando tenga conocimiento de hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados. Este trámite no interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas. El inicio de esta fase se acordará por el órgano competente para la incoación del expediente disciplinario, que designará al empleado o empleada público que se encargue de llevarlas a cabo y que deberá reunir todos los requisitos exigidos para actuar como persona instructora.
3. En caso de que se decida iniciar el expediente sancionador por considerarse, tras la fase de diligencias previas, que existen razones para iniciarlo, la información recabada y las conclusiones se incorporarán al procedimiento sancionador que se instruya.
4. El acuerdo de inicio deberá contener, al menos, los posibles hechos susceptibles de sanción, y se notificará al presunto infractor, a la persona que se designe como instructora y, en el caso de que potestativamente se designe secretario o secretaria, a la persona que haya sido designada como tal, así como a los y las representantes del personal laboral y a los delegados y delegadas sindicales de la sección sindical que corresponda en el caso de afiliación conocida o alegada por la persona expedientada, salvo que solicite que no se lleve a cabo esta comunicación.
5. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse la resolución de iniciación a la persona denunciante.
6. En caso de que la persona inculpada tenga la condición de Delegado o Delegada sindical, o de personal o cargo electivo en una organización sindical, deberá notificarse el acuerdo de inicio al órgano de representación unitaria o al órgano sindical correspondiente, para que pueda ser oída durante la tramitación del procedimiento.
7. La persona instructora deberá ser un empleado o empleada pública con un nivel de titulación igual o superior al exigido para su acceso al puesto de personal laboral de la persona trabajadora que resulte inculpada. La persona designada como secretaria, de haberse procedido a dicha designación, no tendrá que cumplir necesariamente la condición señalada anteriormente, teniendo funciones de asistencia a la persona instructora y sin que pueda sustituir a esta en ninguna de las fases del procedimiento.

Artículo 63. Medidas cautelares.

1. Durante cualquier fase de un expediente disciplinario por falta muy grave podrá acordarse, por el órgano que acordó su iniciación, la suspensión provisional de empleo de la persona trabajadora presuntamente responsable de la falta, cuando se considere que su presencia en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, para otros empleados o empleadas públicos o cuando razones justificadas así lo aconsejen.
2. La suspensión provisional no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada.
3. También podrá acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el órgano jurisdiccional que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.
4. Durante la suspensión provisional la persona trabajadora tendrá derecho a percibir únicamente el salario base, las pagas extraordinarias y el complemento de antigüedad.
5. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, la persona trabajadora deberá reintegrar la cantidad percibida durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción, la CNMC deberá restituirle la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.
6. Cuando la suspensión provisional no sea declarada definitiva, el tiempo de duración de la misma se computará como servicios efectivamente prestados, debiendo acordarse la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y de otra naturaleza que procedan desde la fecha de inicio de la suspensión provisional.
7. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será computado para el cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo. En este caso, tampoco la suspensión provisional se computará a efectos de antigüedad o de servicios efectivos.
8. Asimismo, podrá adoptarse cualquier otra medida cautelar que se considere conveniente para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, sin que dichas medidas puedan causar perjuicios irreparables o impliquen violación de derechos fundamentales.

Artículo 64. Instrucción.

1. La persona instructora procederá a tomar declaración a la persona inculpada, así como evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquella hubiera alegado en su declaración.

2. La persona inculpada podrá solicitar la recusación de la persona instructora o, en su caso, del secretario o secretaria si considera que se dan las causas establecidas en la normativa vigente. Asimismo, la persona instructora o, en su caso, el secretario o secretaria podrá plantear su abstención. La resolución de la abstención y de la recusación se efectuará por la autoridad que acordó la incoación del expediente y en caso de admitirse alguna de ellas procederá una nueva designación.

3. La persona instructora ordenará la práctica de cuantas diligencias y pruebas considere adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y el esclarecimiento de las responsabilidades, pudiendo requerir además los informes que estime oportunos.

4. Pliego de cargos: en el plazo de un mes desde la designación de la persona instructora, ampliable en quince días más en caso necesario, deberá notificarse el pliego de cargos que deberá contener como mínimo lo siguiente: hechos que se imputen al trabajador o trabajadora, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos deberá estar redactado de modo claro y preciso. La persona inculpada podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que considere oportunos y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

5. Práctica de la prueba: contestado por la persona trabajadora el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, la persona instructora podrá acordar la práctica de las pruebas que considere, así como la práctica o denegación de las propuestas. La persona instructora comunicará por escrito a la persona inculpada las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse dicha denegación en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. En el caso de declaraciones testificales, la persona inculpada podrá proponer un pliego de preguntas a realizar durante la misma, cuya denegación por la persona instructora deberá ser motivada. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

6. Propuesta de resolución y trámite de audiencia: en la propuesta de resolución deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador o trabajadora, la valoración jurídica de los mismos, el resultado de las pruebas que, en su caso, se hubieran practicado y la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado a la persona inculpada para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, si hubieran comparecido en el procedimiento, se dará traslado al Comité de Empresa o a los Delegados o Delegadas de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos. Recibidas las alegaciones de la persona afectada o en caso de que no realice alegaciones, se dará traslado del expediente al órgano competente para resolver, que deberá ser distinto del órgano encargado de la fase de instrucción, y que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer aspectos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de dichas diligencias al trabajador o trabajadora en el plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas exclusivamente sobre tales diligencias.

Artículo 65. Terminación.

1. La resolución deberá contener como mínimo los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador o trabajadora responsable, sanción impuesta y fecha de efectos.

2. La resolución se notificará a la persona expedientada, con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello. Asimismo, se comunicará al Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

3. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga y, en todo caso, en el plazo máximo de un mes, salvo que por causas justificadas se establezca otro distinto en la propia resolución.

Artículo 66. Procedimiento abreviado para faltas leves.

1. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo mediante un procedimiento abreviado con audiencia a la persona interesada.

2. El acuerdo, al que se acompañará la documentación que se dispusiera, se notificará a la persona presuntamente infractora y, cuando proceda, a la persona denunciante y al órgano sindical correspondiente. En el acuerdo de iniciación se citará a la persona presuntamente infractora con una antelación suficiente a la fecha señalada para el trámite de audiencia y se incluirá el hecho que se le imputa.

3. Realizado el trámite de audiencia, se dictará la resolución.

CAPÍTULO XVI**RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 67. La representación colectiva del personal laboral**

En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en este capítulo.

Artículo 68. Representación unitaria

1. El Comité de Empresa de Madrid o, en su caso, los Delegados o Delegadas de Personal, son los órganos de representación unitaria del personal laboral incluido en el ámbito de este convenio.
2. El Comité de Empresa tendrá las competencias, funciones, garantías y derechos reconocidos por las disposiciones legales.
3. Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones vigentes sobre la materia.
4. Para el ejercicio de sus funciones se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
5. Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
6. El Comité de Empresa queda facultado para pedir la información que sea necesaria para la realización de las funciones que tienen reconocidas como representantes del personal.

Artículo 69. Representación sindical

1. La representación sindical en el ámbito de este convenio estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. Las Secciones Sindicales tendrán las competencias, funciones, garantías y derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en las normas de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 70. Crédito de horas mensuales de los miembros de los órganos de representación

Los miembros de los órganos de representación dispondrán del crédito de horas mensuales que se establece en la legislación vigente, pudiéndose ausentar a tal fin del centro de trabajo y sin que ello suponga perjuicio económico, profesional o de cualquier otro tipo.

El tiempo invertido en reuniones con la Dirección no se deducirá del crédito de horas mensuales retribuidas que establece la legislación vigente. La utilización del crédito horario se notificará a la CNMC.

Previo acuerdo con la Dirección de la CNMC, el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados y Delegadas de Personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas que les correspondan en uno o varios de ellos. Del mismo modo, se podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios Delegados o Delegadas de cada Sección Sindical.

Artículo 71. Comité Intercentros

Se podrá constituir un Comité Intercentros, con la composición y funcionamiento que la legislación general establece, cuya competencia se extenderá a todo el ámbito de la CNMC.

Se encomendará al Comité Intercentros la negociación de aquellas materias que afecten a más de un centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades de negociación que en asuntos determinados se puedan atribuir al Comité de Empresa de cada centro de trabajo. En particular, corresponderá al Comité Intercentros la negociación del convenio colectivo de ámbito empresarial de la CNMC.

OTRAS DISPOSICIONES**Disposición adicional primera. Convenio colectivo de ámbito empresarial**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, cuyo ámbito territorial se circunscribe al centro de trabajo de Madrid, se comprometen a iniciar la negociación de un convenio colectivo de ámbito empresarial para todo el personal laboral de la CNMC. A estos efectos, se constituirá la comisión negociadora en el plazo máximo de un año desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

En todo caso, este convenio será sustituido por el que, en su caso, afecte a la totalidad de los trabajadores de la CNMC.

Disposición adicional segunda. Personal sujeto al Convenio colectivo único del personal laboral de la Administración General del Estado

La inclusión en el ámbito de aplicación del convenio del personal de la CNMC que actualmente está sujeto al Convenio colectivo único del personal laboral de la Administración General del Estado se producirá con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio y exigirá que la mayoría del colectivo afectado manifieste su conformidad a la integración, individualmente o a través de sus representantes legales. La propuesta de adhesión se aprobará por la Comisión Paritaria del convenio y se recabarán los informes favorables que resulten preceptivos para ello.

Disposición transitoria primera. Régimen retributivo aplicable al personal predirectivo procedente de la extinta Comisión Nacional de la Energía

Al personal predirectivo procedente de la extinta Comisión Nacional de la Energía, que se integra en el nivel 1 del grado 9 del grupo profesional técnico de este convenio, se le aplicará el régimen retributivo que se especifica en la presente disposición.

Respetando en todo caso la cuantía global y anual de la retribución íntegra percibida a la entrada en vigor de este convenio, los conceptos retributivos existentes se sustituirán por los conceptos y cuantías previstos en el convenio: salario base y complementos de grado y de nivel, con la cuantía establecida para el nivel 1 del grado 9 del grupo profesional técnico, y complemento personal de convenio, constituido por la diferencia entre la suma de los conceptos anteriores y la retribución total percibida a fecha de entrada en vigor del convenio.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, el citado personal percibirá un complemento de antigüedad en las condiciones establecidas en el artículo 18 de este convenio.

Dicho personal quedará excluido de la percepción del complemento de productividad regulado en el artículo 22 de este convenio.

Disposición transitoria segunda. Premio de fidelidad del personal procedente de la extinta Comisión Nacional de la Energía

Se mantiene para el personal procedente de la extinta Comisión Nacional de la Energía, con la excepción del personal que en la misma ocupaba un puesto de Director o Subdirector (personal predirectivo de la CNMC que se integra en el nivel 1 del grado 9 del grupo técnico de este convenio), un premio de fidelidad consistente en la percepción, a los 25 años de servicio, de un sexto de la suma anual de los conceptos salario base y complemento de grado.

Disposición transitoria tercera. Régimen aplicable al puesto de personal de limpieza

El puesto de personal de limpieza, mientras esté ocupado por su actual titular, se clasifica en el grupo III de Personal de apoyo, resultándole de aplicación el régimen de dicho grupo profesional.

Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio del complemento de antigüedad

El trienio de antigüedad que el personal tuviese en curso de perfección a 1 de enero de 2022, se percibirá con la cuantía establecida en el artículo 18 del presente convenio.

El trienio de antigüedad que el personal de la extinta Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones hubiese devengado conforme a su normativa anterior entre el día 1 de enero de 2022 y la fecha de entrada en vigor de este convenio formará parte, con carácter transitorio, del complemento personal de antigüedad regulado en el artículo 19. El importe de dicho trienio se absorberá con el primer trienio de antigüedad que se devengue conforme a lo establecido en el artículo 18 de este convenio.

Disposición derogatoria única.

Todo lo especificado en los artículos de este convenio prevalecerá sobre lo dispuesto en anteriores pactos, acuerdos o convenios colectivos que pudieran resultar de aplicación a uno o varios colectivos de personal laboral de la CNMC, los cuales quedarán sin efecto en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2022
GRUPO PROFESIONAL TÉCNICO

GRADO	SALARIO BASE	C. GRADO	NIVEL 0	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
1	31.325,70 €	-€	-€	780,56 €	1.561,12 €	-€	-€	-€
2	31.325,70 €	2.331,15 €	-€	558,41 €	1.116,83 €	-€	-€	-€
3	31.325,70 €	4.006,40 €	-€	714,64 €	1.429,29 €	-€	-€	-€
4	31.325,70 €	6.150,34 €	-€	672,27 €	1.415,26 €	2.046,51 €	2.830,53 €	3.421,03 €
5	31.325,70 €	10.396,13 €	-€	549,47 €	1.923,41 €	2.227,95 €	4.522,99 €	-€
6	31.325,70 €	17.079,98 €	-€	672,75 €	1.345,50 €	3.392,50 €	-€	-€
7	31.325,70 €	21.480,66 €	-€	862,49 €	1.378,37 €	2.067,56 €	2.756,74 €	3.668,23 €
8	31.325,70 €	25.615,77 €	-€	800,37 €	1.384,44 €	2.846,76 €	-€	-€
9	31.325,70 €	31.050,00 €	-€	1.090,89 €	-€	-€	-€	-€

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO

GRADO	SALARIO BASE	C. GRADO	NIVEL 0	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
1	21.038,43 €	-€	-€	261,02 €	522,03 €	-€	-€	-€
2	21.038,43 €	1.235,88 €	-€	763,62 €	1.022,37 €	1.527,23 €	1.785,98 €	-€
3	21.038,43 €	3.526,73 €	-€	1.017,56 €	1.418,32 €	1.764,66 €	2.836,63 €	3.931,09 €
4	21.038,43 €	7.781,70 €	-€	476,01 €	952,03 €	-€	-€	-€
5	21.038,43 €	9.209,74 €	-€	351,70 €	703,43 €	-€	-€	-€
6	21.038,43 €	10.264,87 €	-€	672,75 €	1.345,50 €	-€	-€	-€
7	21.038,43 €	18.848,02 €	-€	-€	-€	-€	-€	-€

GRUPO PROFESIONAL APOYO

GRADO	SALARIO BASE	C. GRADO	NIVEL 0	NIVEL 1	NIVEL 2			
1	18.216,00 €	-€	-€	414,00 €	-€	-€	-€	-€
2	18.216,00 €	931,50 €	-€	950,03 €	1.319,78 €	-€	-€	-€

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

GRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA ANUAL
Técnico	1.009,81 €
Administrativo	803,91 €
Personal de Apoyo	562,50 €

COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDAD HORARIA

GRUPO PROFESIONAL	CUANTÍA ANUAL
Secretaría Subdirección	780,86 €
Secretaría Presidencia-Vicepresidencia-Consejero/a-Dirección	881,30 €
Jefa/e Secretaría Presidencia	1.761,41 €

(03/608/23)

