

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 8 de junio de 2025, 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 del Mercado de Valores (Código número 28104101012025).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Comisión Nacional del Mercado de Valores, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 13 de diciembre de 2024; 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 8 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES.**Artículo 1. Ámbito personal de aplicación.**

1. El presente Convenio Colectivo establece, con las excepciones contempladas en este artículo, las normas por las que se regulan las relaciones jurídico-laborales entre la CNMV y el personal laboral vinculado a la misma. En ningún caso podrán alterarse estas condiciones sin acuerdo por escrito entre las partes firmantes de este Convenio Colectivo.
2. A efectos del presente Convenio, se entiende por personal con relación jurídico laboral de la CNMV al personal de la misma fijo de plantilla, fijo a tiempo parcial, interino, eventual con contrato de trabajo de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente. Las expresiones “personal”, “persona”, “personas”, “persona trabajadora” “plantilla”, “empleado”, “empleada”, “trabajadores” y “trabajadoras” utilizadas en los artículos siguientes, comprenden a todos los empleados y las empleadas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
3. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:
 - a) Las personas que ocupen la Presidencia, la Vicepresidencia o que formen parte del Consejo de la CNMV.
 - b) El personal de alta dirección de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Las personas empleadas incluidas en las letras a) y b) anteriores quedarán sujetas a las normas que regulen el régimen retributivo de los máximos responsables y personal directivo en el sector público empresarial y otras entidades.
 - c) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa.
4. Las personas que ocupen el cargo de Dirección de Departamento en el Reglamento de Régimen Interior de la CNMV, diferentes a las previstas en el apartado 3.b) anterior, serán puestos de libre designación que integran la masa salarial, y a las que solamente se les aplicarán, sin especialidades, los capítulos XI (Ventajas Sociales) y XIII (Régimen Disciplinario) y los artículos 56 (Jubilación) y 73, 74, 75 y 76 del capítulo XII (Sistema Retributivo) del presente Convenio.
5. También serán puestos de libre designación las subdirecciones, sin perjuicio de que, en los procesos de provisión de vacantes de dichos puestos, se apliquen los principios previstos en los artículos del capítulo V del Convenio, en particular los del artículo 23.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales entre la CNMV y las personas trabajadoras definidas en el artículo anterior que estén adscritos al centro de trabajo de la Comunidad de Madrid, calle Edison, número 4.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. La duración del presente Convenio se extenderá por un período de cuatro años desde su entrada en vigor, que tendrá lugar el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Sus efectos económicos regirán desde el día 1 de enero de 2025, sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este convenio.

2. El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo, dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia, en cuyo caso, y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se mantendrá la vigencia de la totalidad de su contenido por un período máximo de tres años desde su denuncia.

CAPÍTULO II - COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y ESTUDIO DEL CONVENIO COLECTIVO (CPVIE).**Artículo 4. Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CPVIE).**

1. Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria, como órgano de vigilancia, interpretación, conciliación, estudio y cumplimiento de lo dispuesto en el presente Convenio, dentro de los 15 días siguientes a su entrada en vigor.
2. La CPVIE estará integrada por tres representantes de cada una de las partes, todos ellos con sus respectivos suplentes, siendo designada la representación de las personas trabajadoras de entre los miembros del Comité de Empresa en proporción a los resultados obtenidos en el proceso electoral sindical inmediatamente anterior a la firma del Convenio.
3. Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.
4. El domicilio oficial de la CPVIE, de cara a la recepción de consultas, peticiones o comunicaciones estará fijado en la calle Edison, 4. 28006 Madrid. Adicionalmente, se habilitará la dirección de correo electrónico cpvie@cnmv.es como vía alternativa para facilitar operativamente dicho fin.
5. Funciones. La CPVIE tendrá las siguientes funciones:
 - a) Interpretar la totalidad del Convenio.
 - b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
 - c) Estudiar los problemas, y las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, presenten las partes con relación al mismo.
 - d) Realizar el seguimiento de la aplicación e interpretación de los criterios generales establecidos en el presente Convenio.
 - e) Llevar a cabo la conciliación en aquellas cuestiones que, de común acuerdo, le sean sometidas por las partes. En el caso de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse en relación con la aplicación o interpretación del presente Convenio, la conciliación tendrá el carácter de preceptiva y previa a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional.
 - f) Intervenir en la solución de conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del Convenio. En el caso de que la CPVIE no dé solución a un conflicto, para solventar las discrepancias producidas en su seno se estará a lo dispuesto en el artículo 96.
 - g) Emitir informes y propuestas que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.
 - h) Recibir información trimestral de los reingresos al servicio activo realizados según lo dispuesto en el artículo 97 del presente Convenio.
6. Los acuerdos de la CPVIE se tomarán por mayoría de cada una de las dos representaciones, siendo de carácter vinculante para ambas partes.
7. Los acuerdos de la CPVIE sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán eficacia normativa general siempre que quienes hayan adoptado el acuerdo tengan la legitimidad inicial y plena que los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores exigen para negociar convenios colectivos estatutarios, procediéndose en tal caso a solicitar los trámites de depósito, registro y publicación.
8. En la misma reunión en la que se adopten los acuerdos de la CPVIE se procederá a levantar la correspondiente acta, debiendo ser rubricada en prueba de conformidad. En dicha acta deberá constar, cuando sea posible, el plazo previsto para la ejecución de los citados acuerdos. La relación de los temas tratados respecto de los cuales no se haya alcanzado un acuerdo se recogerán, como anexos, en actas, publicándose dichos anexos en el centro de trabajo. Las actas se aprobarán en un plazo máximo de tres meses o en la siguiente reunión de la CPVIE. Su publicación se realizará en el plazo máximo de cinco días hábiles desde su aprobación.
9. Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación del órgano de la Administración competente.
10. Con carácter ordinario, la CPVIE se reunirá trimestralmente. No obstante, también se reunirá cuando razones de urgencia o necesidad lo aconsejen, a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días hábiles desde la solicitud de la reunión.
11. La CPVIE se mantendrá en funcionamiento hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**Artículo 5. Gestión y organización de trabajo.**

1. Corresponde a la Dirección de la CNMV la organización del trabajo de la entidad, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos en la normativa vigente y en el presente Convenio a los representantes del personal.
2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel de eficacia y de calidad en los servicios prestados, basado en la óptima asignación de los recursos humanos y materiales. Son criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
 - b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
 - c) La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal.
 - d) La profesionalización y promoción del personal.
 - e) La identificación de los puestos de trabajo.
 - f) La racionalización, simplificación y mejoras de los procesos y métodos de trabajo.
 - g) La mejora de los servicios y empleo públicos.
 - h) La conciliación de la vida familiar y laboral.
 - i) Los principios inspiradores de las normativas en materia de protección integral contra la violencia de género, integración social de las personas con discapacidad y de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
3. La plantilla de la CNMV debe respetar y ejecutar las órdenes o instrucciones de los superiores, actuando con diligencia y espíritu de colaboración en su cumplimiento. No obstante lo anterior, cuando la persona trabajadora considere que una orden o instrucción directa constituye una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico o tenga dudas sobre su adecuación a las disposiciones legales o reglamentarias, antes de llevarla a cabo, deberá actuar de acuerdo con las siguientes previsiones:
 - a) Lo pondrá inmediatamente en conocimiento de las personas que ocupen la Dirección General del Servicio Jurídico y la Dirección de Control Interno de la CNMV.

En el caso de que simplemente tenga dudas sobre el acomodo de una orden o instrucción impartida a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes, pondrá de manifiesto tal circunstancia al superior de quien la hubiese recibido y si el superior la ratificase por escrito deberá cumplirla.
 - b) Las autoridades y la plantilla al servicio de la CNMV están sometidos en el ejercicio de sus funciones al régimen de responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas a que se refieren los artículos 36 y 37 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
 - c) Sin perjuicio de lo previsto en el apartado a) anterior, la Dirección de la CNMV establecerá un mecanismo para que su personal pueda comunicar, incluso de manera anónima, conductas irregulares o infracciones del ordenamiento jurídico que pudieran haber sido cometidas por cualquier persona trabajadora o autoridad de la CNMV en el ejercicio de sus funciones. El procedimiento referido garantizará en todo caso la confidencialidad de las comunicaciones realizadas y la protección laboral del comunicante en relación con la comunicación realizada.

Artículo 6. Información y cooperación.

1. La Dirección de la CNMV pondrá en conocimiento y a disposición de la plantilla todas aquellas normas, criterios o protocolos que se refieran a cuestiones de personal que les sean de aplicación excepto aquellas que constituyan materia reservada.
2. El personal de los diferentes Departamentos de la CNMV está obligado a auxiliarse, sin distinción de direcciones generales, departamentos o unidades administrativas a las que pertenezca, cuando las necesidades del servicio así lo reclamen.

CAPÍTULO IV - MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.**Artículo 7. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

1. La modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo estará sujeta a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
2. No obstante lo anterior, en caso de que la decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo sea de carácter individual, la CNMV realizará un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo mínimo de 15 días. Finalizado el mismo, la CNMV comunicará, por escrito, la decisión a la persona empleada afectada y a sus representantes, con indicación de las razones objetivas en las que se sustenta la misma.

Artículo 8. Movilidad funcional.

1. Los órganos competentes de la CNMV, con sujeción a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015 del Estatuto Básico del Empleado Público respecto de la movilidad del personal laboral, podrán acordar en el ámbito de este Convenio la movilidad funcional dentro del grupo profesional al que pertenezca la persona trabajadora con las únicas limitaciones de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y de las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto, que podrán completarse, si ello fuera necesario, con la realización previa de procesos básicos de formación y adaptación.
2. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona empleada y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe, salvo en los casos de encomienda de funciones de categoría profesional de nivel retributivo inferior, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 9. Funciones de distinto grupo profesional.

1. Por necesidades del servicio, y habiéndose oído previamente a los representantes del personal, cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la CNMV podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas y a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

En el caso de encomienda de funciones de grupo profesional inferior, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración total superior a dos meses en un año.

En el supuesto de atribución de funciones de grupo profesional superior, se encomendarán preferentemente al personal del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución de funciones superiores será, en todo caso, no superior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos. Si superados los plazos máximos permaneciese la necesidad de la ocupación del puesto de trabajo vacante, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el capítulo V del presente Convenio.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional o posición retributiva a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicios prestado en funciones de un grupo profesional o de nivel retributivo superiores.

2. La CNMV deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes del personal.

Artículo 10. Traslado.

El traslado podrá producirse por las siguientes causas:

- a) Traslado a petición de la persona trabajadora en los términos previstos en el presente Convenio.
- b) Traslado obligatorio, en los supuestos y condiciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio.

- c) Traslado para hacer efectiva la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, regulada en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en los supuestos y en las condiciones previstas en la normativa aplicable y en el presente Convenio.
- d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización cuando éste tenga carácter disciplinario.

Artículo 11. Traslado a petición de la persona empleada.

Los miembros de la plantilla podrán solicitar el traslado a otra sede de la CNMV por alguno de los siguientes motivos:

- a) A la misma sede donde hubiera sido trasladado su cónyuge, siempre que ambos pertenecieran a la plantilla de la CNMV.
- b) El personal con discapacidad que acredite la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación, médico funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la CNMV tuviera vacante en otra sede en que sea más accesible dicho tratamiento.
- c) Por cualquier otra razón justificada que no se contemple en los puntos anteriores.

Este traslado a petición de la persona trabajadora carece de indemnización.

La Dirección deberá dar respuesta por escrito a la persona trabajadora lo antes posible y, en todo caso, en un plazo no superior a 15 días laborables. En caso de acceder a la solicitud se le informará de las condiciones del traslado y en caso de denegación, de los motivos de la misma.

Artículo 12. Permutas.

El personal fijo de la CNMV podrá solicitar de forma conjunta, con indicación de sus datos profesionales, el intercambio de sus respectivos puestos de trabajo independientemente de que puedan implicar traslado, siempre que reúnan las condiciones siguientes:

- Que cuenten con 12 meses seguidos de servicio en el puesto de trabajo en el que se encuentran destinados.
- Que los puestos a permutar correspondan al mismo Grupo profesional y nivel retributivo y especialidad técnica exigible.

La autorización de los traslados y las permutas corresponde a Recursos Humanos de la CNMV. En ningún caso comportará cambio retributivo alguno, y será comunicada a los representantes del personal, quienes en todo caso y en el plazo de 15 días podrán emitir informe.

Artículo 13. Traslado obligatorio.

1. La decisión de traslado de carácter individual deberá ir precedida de una negociación con el Comité de Empresa, de duración no superior a 15 días, que deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial. Finalizado dicho plazo, la CNMV notificará la decisión de movilidad a la persona empleada afectada y a sus representantes legales y sindicales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

En el caso de traslado colectivo, éste deberá ir precedido del período de consultas con el Comité de Empresa que se establece en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. La decisión sobre el traslado será notificada por la CNMV a la plantilla, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

2. La persona trabajadora, como consecuencia del traslado obligatorio entre centros de trabajo distantes más de 40 kilómetros y que suponga cambio de residencia, tendrá derecho a:
 - a) El abono de los gastos de viaje propios y de su familia.
 - b) El pago de los gastos de transporte del mobiliario y enseres.
 - c) Una cantidad a tanto alzado de 10.942,73 euros brutos, que se incrementará en un 20 por 100 por el cónyuge o conviviente acreditado y por cada hijo, siempre que se encuentren en situación de dependencia de la persona empleada.

- d) Una indemnización de tres días de dietas por el titular y cada miembro de su familia que efectivamente se traslade.
3. En el caso de traslado obligatorio que no reúna las condiciones establecidas en el apartado anterior, la persona trabajadora tendrá derecho, por una única vez por traslado, al abono de las siguientes indemnizaciones, que serán actualizadas anualmente con el incremento general de retribuciones que determinen las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado:
 - a) Más de 35 kilómetros: 2.553,28 euros brutos.
 - b) De 20 a 35 kilómetros: 1.641,40 euros brutos.
4. El personal que hubiese resultado afectado por una decisión de traslado obligatorio gozará de preferencia, transcurrido un año desde el mismo, para ocupar las vacantes de necesaria provisión de su grupo profesional que se produzcan en el centro de trabajo de origen, durante los dos años inmediatamente siguientes.
5. En aras de evitar o reducir los perjuicios que conlleva un traslado, la Dirección de la CNMV ofrecerá al personal que se encuentre en el mismo grupo y nivel profesional que los puestos de destino, la posibilidad de que se acoja voluntariamente a dicho traslado. A estos efectos se abrirá un plazo de recepción de solicitudes de al menos 15 días hábiles, tras informar la Dirección de su decisión de acometer la movilidad.

Artículo 14. Movilidad geográfica temporal.

1. Por razones técnicas, organizativas o de prestación de servicio público, la CNMV podrá efectuar desplazamientos temporales de su personal que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual dentro del ámbito territorial del presente Convenio, atendiéndose en primer término a criterios de voluntariedad. A estos efectos, se procederá a informar al Comité de Empresa, con carácter previo de las necesidades que motivan la movilidad.
2. El desplazamiento deberá comunicarse por escrito a la persona afectada y a sus representantes con una antelación nunca inferior a 15 días a la fecha de su efectividad. En dicha comunicación se harán constar las razones que motivan el desplazamiento, así como la duración previsible del mismo.
3. Al personal desplazado se le abonará, además de las retribuciones correspondientes, la indemnización por residencia eventual de 155,90 euros al día, importe que se actualizará anualmente por el IPC.

Artículo 15. Movilidad para la protección integral contra la violencia de género, las víctimas del terrorismo o de violencia en el ámbito familiar o doméstica.

1. Las víctimas de violencia de género y las víctimas de terrorismo acreditadas con arreglo a su respectiva normativa reguladora, así como las víctimas de la violencia familiar o doméstica regulada en el Código penal que acrediten su condición de forma análoga a la forma de acreditar la violencia de género o la condición de víctima de terrorismo, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional vacante con idéntica posición retributiva, en cualquier otro centro de trabajo de la CNMV cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de las citadas violencias. El traslado por cambio de centro de trabajo tendrá la consideración de traslado obligatorio, devengando las indemnizaciones que corresponda.
2. La CNMV estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro, sin perjuicio de que por la CNMV se promueva la dotación de una plaza en el centro de trabajo indicado por la persona trabajadora víctima de violencia.
3. La incorporación al nuevo puesto de trabajo deberá realizarse en el plazo más breve posible.
4. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán la duración necesaria y suficiente. La CNMV tendrá la obligación de reservar, durante un período de seis meses, el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona empleada.
5. Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

6. La aplicación de lo establecido en el presente artículo queda condicionada a la acreditación suficiente por parte de la persona afectada de la circunstancia que motiva la protección, garantizándose por parte de los órganos competentes de la CNMV la confidencialidad de los datos aportados.

CAPÍTULO V - PROVISIÓN DE VACANTES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 16. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se establece en el presente convenio se estructura en grupos profesionales con el fin de favorecer tanto la movilidad funcional del personal entre las distintas unidades de la CNMV, como las posibilidades de promoción profesional, de forma que su configuración permita un escenario de carrera profesional dentro de la CNMV.

El grupo profesional agrupa homogéneamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral a desempeñar.

Conforme a lo previsto en el artículo siguiente, la plantilla de personal de la CNMV se estructura en los siguientes Grupos profesionales:

- Grupo I: Supervisores y especialistas.
- Grupo II: Administrativos y soporte informático.
- Grupo III: Servicios generales.

Dentro de cada grupo profesional se distinguen los niveles profesionales que se detallan en el siguiente artículo.

Artículo 17. Definición de los grupos profesionales.

1. Grupo I: Supervisores y especialistas

Lo integra el personal que, estando en posesión del correspondiente título superior universitario (licenciatura, ingeniería o grado) desempeña funciones que suponen trabajos complejos y especializados, con iniciativa y responsabilidad, utilizando las aplicaciones informáticas y medios habilitados para el desarrollo de su actividad.

Podrá supervisar y coordinar el personal a su cargo de este grupo u otros grupos profesionales, así como cualesquiera otras funciones que la CNMV le encomiende dentro del grupo, conforme a su especialidad y experiencia.

Este grupo comprende cuatro niveles profesionales del 6 -inferior- al 9 -superior-. El trabajo del personal del Grupo I podrá ser supervisado por otros de igual o superior nivel profesional.

2. Grupo II: Administrativos y soporte informático

Lo integra el personal que, estando en posesión del título de ESO, Bachiller, formación profesional de grado medio o superior, realiza los cometidos administrativos y/o de soporte informático de la CNMV, utilizando las aplicaciones informáticas y medios habilitados para el mejor desarrollo de sus cometidos.

Podrán supervisar a personal de este grupo o del grupo III, así como cualesquiera otras funciones que la CNMV encomiende dentro del grupo, conforme a la especialidad y experiencia.

Este grupo comprende tres niveles profesionales del 4 -inferior- al 6 -superior-. El trabajo de los administrativos y soporte informático podrá ser supervisado por personal del grupo I y del grupo II de igual o superior nivel profesional.

3. Grupo III: Servicios generales.

Se integra en este grupo el personal que, estando en posesión del Título de ESO o equivalente, realiza funciones de apoyo al resto del personal, o desempeña los oficios necesarios para el funcionamiento de los servicios básicos de la CNMV.

Este grupo comprende cuatro niveles profesionales, del 1 -inferior- al 4 -superior-.

Artículo 18. Sistema de provisión de vacantes.

Con el fin de impulsar la promoción profesional y la movilidad voluntaria de las personas que forma la plantilla dentro de la CNMV, la provisión de las vacantes autorizadas de conformidad con los requisitos exigidos por la legislación aplicable y que sea necesaria de acuerdo con la planificación de recursos humanos se realizará, salvo en el caso de los puestos de libre designación identificados en el artículo 1.4, a través de los sistemas que a continuación se indican, por orden de preferencia, de acuerdo con el procedimiento establecido para cada uno de ellos:

- a) Provisión interna.
- b) Selección externa.

Cuando por razones organizativas o en casos de urgencia o de carácter coyuntural, no sea posible cubrir la vacante por provisión interna, se cubrirá con personal de nuevo ingreso mediante selección externa.

Todos los procesos de provisión de vacantes deberán permitir una rápida cobertura de la vacante o del puesto ofertado respetando los principios rectores recogidos en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, plasmados en el Reglamento de Régimen Interior de la CNMV y en los procedimientos de selección y contratación de personal de la CNMV que lo desarrollan.

Los requisitos exigidos en los procesos de provisión de vacantes deberán cumplirse, como límite máximo, el día en el que expire el plazo de presentación de solicitudes, y mantenerse hasta que se produzca de forma definitiva la adjudicación.

El ingreso en cada grupo o categoría profesional se efectuará, con carácter general, por el nivel 7.1 (Grupo I), 4.10 (Grupo II), y al menos el salario mínimo interprofesional (Grupo III).

Excepcionalmente se podrán convocar plazas con un nivel retributivo inferior o superior, de lo que se informará con la antelación suficiente, y en todo caso, antes de los cinco días hábiles previos a la decisión, al Comité de Empresa para que pueda emitir informe.

En todas las convocatorias, tanto externas como internas, se informará de las condiciones generales del puesto, que deberán incluir necesariamente las condiciones retributivas.

Artículo 19. Provisión interna.

La provisión interna, como primer sistema de provisión de vacantes, incluye:

1. Promoción profesional.
2. Movilidad interna interdepartamental (o cambio de puesto de trabajo que no implica promoción profesional).

Artículo 20. Promoción profesional.

Para cubrir la vacante se atenderá a la promoción profesional por carrera vertical y a la movilidad interna, que se podrá hacer de forma conjunta.

La provisión de vacantes que permita promociones con cambio de grupo profesional se podrá realizar conjuntamente con la selección externa, garantizando en el caso de convocatoria conjunta que al menos un 30% de las vacantes serán reservadas para su cobertura por promoción profesional. En caso de no cubrirse por provisión interna, podrán ser cubiertas por selección externa.

Artículo 21. Movilidad interna interdepartamental.

Con carácter previo a la cobertura de una vacante a través de los procesos de selección externa, el personal que desempeñe actividades sustancialmente análogas dentro del mismo grupo y nivel profesional y que tenga una antigüedad en su puesto de trabajo de 12 meses seguidos podrá solicitar ocupar el puesto de trabajo vacante.

La dirección de la CNMV difundirá entre todo el personal la existencia del puesto de trabajo a cubrir especificando sus condiciones generales, el grupo y nivel profesional asignado al mismo y otorgando un plazo no inferior a 15 días dentro del cual quienes deseen optar a este puesto deberán dirigir su solicitud a Recursos Humanos.

Recursos Humanos, junto con el Departamento correspondiente, determinarán la idoneidad o no de los solicitantes en función de los requisitos del puesto a cubrir. En un plazo no superior a dos meses, que excepcionalmente podrá prolongarse un mes más por circunstancias organizativas, se adjudicará el puesto o en el supuesto de no existir una candidatura idónea se declarará desierto el proceso.

Esta movilidad interna interdepartamental en ningún caso podrá conllevar un incremento retributivo de la persona trabajadora.

Artículo 22. Selección externa.

La selección externa se podrá efectuar de forma conjunta o separada, en este último caso, a continuación de la provisión interna. En el caso de realizarse de forma conjunta, se podrá eximir de determinadas pruebas a aquellas personas trabajadoras cuyos conocimientos estén acreditados, para favorecer la promoción profesional y la movilidad voluntaria de la plantilla de la CNMV.

En los procesos de selección externa los órganos de selección se constituirán para cada convocatoria pública según lo regulado en la normativa vigente. La CNMV solicitará al Comité de Empresa que proponga un miembro del órgano de selección, quien actuará en dicho órgano a título individual.

Artículo 23. Carrera profesional.

El desarrollo de la carrera profesional es un derecho de las personas trabajadoras de la CNMV que se producirá de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y publicidad, a través de alguna de las siguientes modalidades:

1. Carrera horizontal: consiste en la progresión voluntaria y consecutiva dentro del mismo nivel profesional y, por tanto, sin cambiar tampoco de grupo profesional.
2. Carrera vertical: consiste en el ascenso de un nivel profesional a otro superior, dentro del mismo grupo profesional o cambiando a un grupo superior.

Recursos Humanos, junto con el Departamento correspondiente, determinarán la idoneidad o no de las personas que lo hayan solicitado basándose en los requisitos del puesto a cubrir. En un plazo no superior a dos meses, que excepcionalmente podrá prolongarse un mes más por circunstancias organizativas, adjudicará el puesto o en caso de no existir una candidatura idónea lo declarará desierto.

Artículo 24. Carrera horizontal.

La carrera horizontal será retribuida a través del complemento de cualificación. Para ello, anualmente se dotará un mínimo de un 1% de la masa salarial, siempre que la normativa presupuestaria lo permita.

Para optar a la carrera horizontal la persona empleada deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Haber prestado servicios efectivos al menos 12 meses en un período de referencia de los 18 últimos meses y estar de alta en la CNMV en el momento que se inicia el proceso.
- Tener una evaluación del desempeño positiva durante el referido período.

La permanencia en un determinado nivel profesional de carrera horizontal podrá verse afectada bien por la renuncia voluntaria y expresa de la persona afectada, bien por la falta y correspondiente sanción disciplinaria contempladas en los artículos 83.3.13 y 84.1.b) del presente convenio colectivo.

Artículo 25. Carrera vertical.

La carrera vertical o ascenso de un grupo o nivel profesional a otro superior requerirá la superación de los aspirantes del proceso selectivo establecido en la correspondiente convocatoria según los siguientes requisitos:

- Pertenecer al grupo o nivel inmediatamente inferior al que se quiere acceder y estar de alta en la CNMV en el momento que se inicia el proceso. No obstante, se podrá acceder al nivel 6 desde el nivel 4 y al nivel 9 desde el nivel 7 tramo III, inclusive, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 72.6 y, si así se determinase en la convocatoria, desde el nivel 7 tramo II, de forma motivada.

- Cumplir los requisitos establecidos para la pertenencia al grupo al que se pretenda acceder y acreditar los exigidos en la convocatoria, sin perjuicio de que la misma pueda eximir de las pruebas cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en el proceso de ingreso a su grupo profesional.
- Tener una evaluación del desempeño positiva durante el referido período de permanencia.
- Disponer de una antigüedad en la CNMV igual o superior al número de años requeridos en la convocatoria.

La promoción vertical no podrá implicar una disminución del salario percibido por la persona trabajadora, incluyendo todos los conceptos retributivos.

El acceso a un nivel profesional superior compensa y absorbe el complemento de cualificación, que se viniera percibiendo en el anterior nivel profesional.

Artículo 26. Evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño es el procedimiento anual mediante el cual se mide y se valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados por parte del personal de la CNMV en los siguientes bloques de valoración:

- a) Rendimiento, que tendrá en consideración, según el grupo y nivel profesional de la persona trabajadora, el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en el Plan de Actividades de la CNMV, los objetivos colectivos del Departamento o unidad al que pertenezca y sus objetivos individuales.
- b) Competencia y profesionalidad en el desempeño de las tareas asignadas, evaluadas de acuerdo con las competencias establecidas según el grupo y nivel profesional.
- c) Formación, en su caso, recibida por la persona trabajadora.

Para poder ser evaluado será requisito imprescindible que la persona trabajadora haya desempeñado sus servicios de forma efectiva durante al menos seis meses en el año objeto de evaluación.

A efectos de promoción profesional, la valoración de estos bloques se efectuará conforme al baremo que se establezca en las bases de la convocatoria.

La evaluación de la plantilla será realizada por la persona titular del puesto de más nivel del correspondiente departamento o unidad al que pertenezca, quien podrá delegar esta función en otras personas trabajadoras que ocupen puestos de nivel profesional inmediatamente inferior, si bien, la evaluación que efectúen deberá contar con la conformidad del delegante.

Las personas que ocupen el cargo de Dirección de Departamento evaluarán al personal que preste servicios bajo su dependencia directa.

La evaluación deberá observar y valorar con objetividad e imparcialidad el desempeño del personal que deba ser evaluado, informando a estos sobre su rendimiento y proponiendo, en su caso, acciones de mejora.

Artículo 27. Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso en la CNMV deberá superar un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para el grupo profesional I, ni de dos meses para el personal del resto de grupos. No obstante lo anterior, la CNMV deberá recogerlo de forma expresa en la convocatoria correspondiente, así como en el contrato de trabajo.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder en ningún caso de un mes.

La evaluación del periodo de prueba la realizará la persona que ocupe el cargo de Dirección de Departamento o Subdirección correspondiente y requerirá la aprobación expresa de las personas que ocupen el cargo de Dirección de Departamento y de la Dirección General según el caso.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

Artículo 28. Selección de personal temporal.

La CNMV podrá cubrir las necesidades no permanentes de la plantilla mediante la contratación temporal a través de la modalidad contractual más adecuada por la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Podrán establecerse relaciones de candidaturas para la sustitución temporal de personal, bien a partir de procesos de selección de personal laboral de carácter fijo o bien mediante convocatoria pública al efecto y, en todo caso, previa la autorización correspondiente.

Cuando se trate de la cobertura de un número significativo de plazas, podrán utilizarse los procesos selectivos previstos para el personal laboral fijo, procediendo a una simplificación del procedimiento que posibilite una cobertura más ágil de las necesidades contando con la colaboración de los representantes del personal. La Dirección de la CNMV informará a los representantes del personal de la cobertura de puestos realizada por este procedimiento.

Si transcurrido el plazo legal que establece la normativa para contratación de personal temporal se considera que estos puestos siguen siendo necesarios en la CNMV, se solicitará la autorización correspondiente para su cobertura a través del sistema de provisión de vacantes.

Artículo 29. Comisión de servicio (*secondment*).

Se considera en comisión de servicio a las personas empleadas fijas que, por interés de la CNMV y de ellas propias, pasan a ocupar, con carácter temporal, puestos no permanentes en organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por la CNMV.

Durante el tiempo de permanencia en comisión de servicio, el personal afectado seguirá de alta en la CNMV, con los derechos propios de su categoría profesional y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

CAPÍTULO VI – JORNADA Y HORARIOS.

Artículo 30. Jornada y horarios.

1. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.642 horas de trabajo efectivo (equivalente a 37,5 horas de promedio semanal). La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en este mismo artículo. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido, así como el correspondiente a los permisos retribuidos (excepto los recogidos en las letras l) y n) del artículo 38).

2. Jornada régimen general

2.1 La jornada semanal será la siguiente:

- a) Jornada de invierno: del 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, la jornada mínima semanal será de 35 horas. Con el fin de asegurar la realización de la jornada anual pactada, mensualmente se deberán realizar las horas adicionales necesarias hasta cumplir con una jornada semanal que será de 38,5 horas de promedio en cómputo mensual con la flexibilidad establecida. La referencia de jornada diaria será 07:42 horas.
- b) Jornada de verano: del 16 de junio al 15 de septiembre, la jornada semanal será de 35 horas. La jornada de referencia diaria será de 7 horas.

2.2 Jornada diaria.

La jornada diaria, tanto en verano como en invierno, tendrá una duración mínima de seis horas y máxima de nueve horas, pudiendo disfrutarse durante la misma de una pausa por un periodo de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 10:00 y las 12:30 horas.

Se podrá modificar el horario de presencia obligatoria mediante una incidencia de asuntos propios, que no computará como trabajo efectivo. Esta incidencia tendrá carácter esporádico y no podrá ser utilizada para desvirtuar el cumplimiento de la parte fija del horario de forma reiterada.

Se podrán solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas tanto en relación con las necesidades de la persona trabajadora como con las necesidades organizativas de la CNMV.

La CNMV adaptará las reglas de flexibilidad de la jornada durante la semana en la que se celebre el patrón del municipio donde radique el centro de trabajo, de forma que no habrá obligación de trabajar por la tarde esa semana.

El horario de trabajo será el siguiente:

a) Horario de invierno:

La presencia será obligatoria:

- En jornada de mañana, de lunes a viernes, de 9:30 a 13:30.
- En jornada de tarde, de 15:45 a 17:00.

La interrupción en la jornada diaria para comer se llevará a cabo entre las 13:30 y las 15:45. La interrupción mínima será de 30 minutos y la máxima de dos horas.

Las horas restantes de jornada para completar la jornada semanal, se realizarán de forma flexible con entrada entre las 7:15 y las 9:30 y salida de 17:00 a 19:30 en jornada de tarde. La recuperación de horas deberá hacerse dentro del mes.

Durante la jornada de invierno se deberá trabajar un mínimo de dos tardes a la semana, debiendo realizarse, al menos, una hora y cuarto en jornada de tarde. Cada departamento se organizará previamente para garantizar las necesidades del servicio.

b) Horario de verano:

La presencia será obligatoria entre las 09:00 y las 14:00. Las horas restantes de jornada para completar la jornada semanal, se realizarán de forma flexible con entrada entre las 7:15 y las 9:00 y salida a partir de las 14:00.

3. Jornada de régimen especial.

Las personas trabajadoras que se encuentren en los niveles 1 a 5, podrán optar, previa solicitud, entre la jornada semanal y el horario recogidos en el apartado 2, o una de las dos que se indican a continuación, mientras que en el caso del personal que se encuentren en los niveles 6.1 a 6.4 solo podrán hacerlo, también previa solicitud, a la jornada prevista en la letra b):

- a) Jornada semanal de 35 horas en jornada de mañana todo el año con la correspondiente reducción proporcional del salario.

Se realizará en jornada continuada de lunes a viernes.

Esta previsión opera sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada ex art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

- b) Jornada semanal de 40 horas en invierno o durante todo el año con la asignación del complemento previsto en el artículo 72.8.1 del presente convenio.

Mensualmente, se percibirá si se cumple con las horas de referencia establecidas. Si no se cumple con el horario ampliado de 40 horas se deducirá la parte que corresponda de dicho complemento de acuerdo con los criterios que se establezcan. La duración mínima y máxima de la jornada diaria será la misma que en el régimen general.

En ambos casos, la presencia obligatoria y la manera de completar su jornada tendrán las mismas condiciones que el régimen general.

El acogimiento al régimen especial de jornada previsto en este apartado, así como el retorno al horario general, deberá solicitarse con una antelación mínima de 15 días. Su disfrute siempre será por meses completos del calendario.

La denegación, en su caso, deberá ser motivada y comunicada a la persona empleada por escrito.

4. Flexibilidad de jornada.

1. El personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de 14 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de una hora de flexibilidad diaria sobre el horario fijo que corresponda.

Asimismo, tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

2. Excepcionalmente, previa autorización de la dirección de la CNMV, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, 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. Calendario laboral.

La Dirección de la CNMV fijará anualmente antes del 28 de febrero el calendario laboral, previa negociación con el Comité de Empresa.

6. Justificación de las ausencias por enfermedad inferiores o iguales a tres días.

Para la justificación de las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia por situaciones de enfermedad o incapacidad temporal, inferiores o iguales a tres días, la persona trabajadora deberá aportar la correspondiente justificación acreditativa emitida por un médico.

No obstante, en aquellos casos en los que a la persona empleada no le sea posible aportar dicha justificación médica acreditativa (únicamente en los casos en los que la enfermedad no conlleve parte de baja) la persona trabajadora deberá enviar a Recursos Humanos una comunicación escrita con la conformidad de la persona que ocupe la Dirección del departamento al que está adscrita justificando las razones de dicha situación.

Artículo 31. Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en los que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones dentro de la CNMV, las personas trabajadoras con un nivel igual o inferior al nivel 8 podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones. A quien se le reconozca este tipo de jornada no podrá percibir la prima de productividad. La CNMV podrá revocar en cualquier momento, si cambian las condiciones que motivaron su autorización o lo requieren las necesidades del servicio, el reconocimiento de dicha reducción de jornada.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

Artículo 32. Adaptación progresiva a la jornada ordinaria de trabajo.

Las personas trabajadoras que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La CNMV 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 tres meses 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 de la persona interesada irá acompañada de la documentación para acreditar la existencia de esta situación. La CNMV deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días hábiles, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la CNMV 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 prorrogarse mensualmente en los meses sucesivos cuando la persona trabajadora justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia, hasta que cese dicha situación.

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.

Artículo 33. Adaptación de horario de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género, víctimas del terrorismo y víctimas de otra violencia en el ámbito familiar o doméstica.

Las personas trabajadoras que acrediten que son víctimas de la violencia de género en la forma establecida en su ley reguladora, o que sufren la violencia en el ámbito familiar o doméstica regulada

en el Código penal acreditada en formas análoga a la violencia de género, podrán reordenar o reducir su tiempo de trabajo en la forma establecida en la legislación laboral y en el presente convenio.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de la violencia familiar o doméstica se considerarán justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la CNMV a la mayor brevedad posible.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que, en cómputo mensual, se realicen por encima de la duración de la jornada de trabajo pactada en el presente Convenio.
2. La iniciativa para la realización de horas extraordinarias corresponde a la Dirección de la CNMV, de acuerdo con las necesidades del servicio, siendo voluntaria su aceptación por la persona empleada, y debiendo respetarse los límites establecidos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en lo previsto en el número 3 de dicho artículo. De acuerdo con lo anterior, únicamente cabe realizar horas extraordinarias cuando hayan sido solicitadas, con carácter previo, por la Dirección General o la Dirección de Departamento, según corresponda, y autorizadas por la Secretaría General.

No obstante, sólo podrá solicitarse la realización de horas extraordinarias cuando el exceso o acumulación de carga de trabajo no pueda atenderse mediante el régimen de distribución flexible del tiempo de trabajo previsto en este convenio o en la ley.

Una vez autorizada la realización de horas extraordinarias, la persona que ocupe el cargo de Dirección de Departamento tendrá que confirmar la efectiva realización de las mismas.

3. Las horas extraordinarias se compensarán conforme a lo establecido en el artículo 72.9 del presente convenio.

De acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, sólo se compensará la realización de horas adicionales a las de referencia del mes cuando así lo haya requerido la Dirección de la CNMV.

El tiempo mínimo por el que se podrá solicitar compensación será de una hora y no se compensarán fracciones adicionales de tiempo inferiores a la media hora.

Cuando en un mismo mes se haya confirmado más de un día de horas extraordinarias autorizadas y validadas, se podrá acumular y compensar las fracciones restantes de tiempo inferiores a la media hora, de los días en los que exista exceso, tras liquidar, al menos, la primera hora diaria establecida en el procedimiento. Se mantiene el criterio de no compensación de las fracciones adicionales de tiempo inferiores a la media hora resultante del cálculo anterior.

No son objeto de este procedimiento la compensación de las guardias que, para asegurar el mantenimiento adecuado de los servicios, deban realizarse en las tardes de la jornada de verano, las cuales atenderán a lo dispuesto en el apartado de horarios especiales.

4. La Dirección de la CNMV registrará cada mes el total de horas extraordinarias realizadas, previamente autorizadas, e informará trimestralmente al Comité de Empresa.

Artículo 35. Horarios especiales.

Con independencia del régimen común previsto en los artículos anteriores, la Dirección de la CNMV podrá fijar anualmente un horario especial, así como establecer un régimen de turnos, para aquellos puestos de trabajo que deben mantener los servicios de modo tal que se cubran las necesidades tanto de los mercados supervisados como de los servicios internos de la CNMV.

La determinación de los horarios especiales y las plazas sujetas a los mismos quedarán singularmente identificados, siendo informado de ello el Comité de Empresa de la CNMV.

En todos aquellos casos en que el puesto de trabajo con horario especial sea susceptible de ser realizado por distintas personas trabajadoras se dará preferencia a quienes lo soliciten.

1. Horarios especiales de jornada de tarde.

A estos efectos exclusivamente, se considerará jornada de tarde toda aquella que comience a partir de las 12:00 pm en régimen de jornada continuada, percibiendo la cantidad recogida en el artículo 72.8.2 de este Convenio.

Las personas empleadas con este horario especial dispondrán mensualmente de 8 horas de flexibilidad horaria siempre que el servicio quede debidamente cubierto.

Estas horas deberán ser recuperadas dentro del mismo mes.

2. Pérdida de flexibilidad horaria.

La CNMV determinará los puestos de trabajo que para atender las especiales características de determinados servicios deban cumplir un horario fijo, sin flexibilidad horaria, y sujetos a unos horarios especiales, percibiendo la cantidad recogida en el artículo 72.8.3 de este Convenio.

3. Trabajo en tardes de jornada de verano.

Las personas trabajadoras que deban efectuar guardias en jornada de tarde en verano percibirán, mientras se realicen, la compensación establecida en el artículo 72.8.4 del presente convenio.

4. Trabajo en días festivos, o no laborables a efectos de la CNMV.

El personal que deba prestar servicios en días festivos, o no laborables a efectos del calendario laboral de la CNMV, tendrá derecho a percibir, por cada una de las jornadas efectivamente trabajadas, la compensación económica establecida en el artículo 72.8.5 del presente convenio. Se tendrá derecho a un día de descanso por cada día festivo trabajado y se disfrutará dentro de los 60 días inmediatamente siguientes a dicha jornada.

El servicio tendrá carácter obligatorio. Su prestación será cubierta con personal voluntario. En defecto de voluntarios, se procederá a la designación directa del personal preciso para la cobertura del servicio.

Artículo 36. Bolsa horaria.

1. Se podrá acumular el excedente de horas, no compensadas por otro procedimiento, en forma de bolsa horaria, hasta un máximo de 4 horas mensuales, que se podrán disfrutar a lo largo del año de su generación y hasta el 28 de febrero del año siguiente. En un mes, de la bolsa horaria generada se podrá disfrutar un máximo de 8 horas.
2. Para los casos de cuidado de hijos o hijas o de menores sujetos a tutela o acogimiento con edad menor o igual a 14 años; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal podrá disponer además de una bolsa recuperable de horas de hasta un 5 % de su jornada anual. La recuperación de las horas se realizará con cargo a las horas acumuladas en la bolsa del apartado 1 anterior. En el caso de no haber generado horas suficientes, la diferencia se recuperará en un plazo máximo de tres 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. El uso conjunto de ambas bolsas no podrá superar el 5% de la jornada anual de la persona trabajadora.
3. En aquellos casos en los que las personas trabajadoras no hubieran procedido a la recuperación de las horas disfrutadas por bolsa horaria en el plazo máximo de tres meses establecido o antes del 31 de enero del año siguiente a su disfrute si se produjo en el mes de noviembre o diciembre, existiendo, por tanto, un saldo de horas a favor de la CNMV, ésta podrá practicar la reducción de haberes que corresponda.

CAPÍTULO VII – VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 37. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales que corresponden a 22 días laborables anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por el personal de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el último día de febrero del año siguiente.
2. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.
3. Las personas trabajadoras que ingresen durante el año tendrán derecho a la parte proporcional del tiempo que media desde la fecha de incorporación a la CNMV y el 31 de diciembre.

4. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar a solicitud de la persona trabajadora, previa autorización de sus superiores, a lo largo de todo el año, preferentemente entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, debiendo disfrutarse con carácter general al menos 10 días hábiles en dicho periodo. Las vacaciones deberán disfrutarse, con carácter general, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sin que computen ni interrumpen dicho cómputo los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo de los cinco días de referencia, siempre que los correspondientes periodos de vacaciones sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles. En caso de discrepancia entre el personal de un centro de trabajo para la asignación de turnos vacacionales, se procederá a establecer turnos rotatorios, procurando dar prioridad a las personas empleadas con hijos menores de 14 años durante los periodos no lectivos.

En el supuesto de permiso por nacimiento, adopción o acogimiento, se permitirá disfrutar del período de vacaciones una vez finalizado el permiso e inmediatamente después de éste, incluido en su caso el permiso acumulado por lactancia, aun habiendo sobrepasado el último día de febrero siguiente al año natural al que tal período corresponda.

5. 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:
 - 15 años de servicio: 23 días hábiles.
 - 20 años de servicio: 24 días hábiles.
 - 25 años de servicio: 25 días hábiles.
 - 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se podrá disfrutar desde el día siguiente al cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

6. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el nacimiento o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
7. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos por nacimiento o permiso acumulado por cuidado del lactante, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

8. La persona empleada conocerá las fechas de vacaciones que le correspondan dos meses antes del comienzo del disfrute. Por este motivo antes del 30 de abril se remitirá a la Secretaría General la previsión de vacaciones de verano de todos los departamentos.

Cuando se aleguen necesidades del servicio para denegar el disfrute de vacaciones en un período determinado, dichas necesidades deberán ser comunicadas a la persona interesada y a los representantes del personal mediante escrito debidamente motivado. La denegación deberá comunicarse, en la forma prevista, en el plazo máximo de 15 días naturales desde la solicitud efectuada por la persona empleada. Si en el plazo señalado no se hubiese comunicado la denegación en la forma prevista, se entenderán concedidas las vacaciones en el periodo solicitado por la persona trabajadora.

Artículo 38. Permisos.

1. Permisos retribuidos.

El personal, previo aviso y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a disfrutar permisos retribuidos durante los días y por las causas que a continuación se relacionan:

- (a) 15 días naturales en caso de matrimonio, en cualquier forma de las reconocidas legalmente, o de reconocimiento legal de pareja de hecho. Si el hecho causante (día de celebración del matrimonio o del acto administrativo de reconocimiento legal de pareja de hecho) coincide con un día inhábil en el calendario laboral de la CNMV, el cómputo del permiso comenzará a contar desde el inmediato día hábil siguiente.
- (b) Permisos por cónyuge o pareja de hecho y familiares de primer grado:

b.1) Tres días hábiles por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (tanto del cónyuge como de la pareja de hecho), cuando el suceso se produzca en la misma localidad que la del domicilio de la persona empleada, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, la persona trabajadora 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 el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos, cuando el mismo se produzca en la misma localidad que la del domicilio de la persona empleada, pero el enterramiento o incineración tenga lugar en distinta localidad, el plazo del permiso será igualmente de cinco días hábiles.

En el supuesto de fallecimiento, la disposición de los días indicados podrá realizarse bien con carácter inmediato al suceso, bien con posterioridad al mismo en un plazo no superior a los seis meses siguientes al suceso, previa notificación y justificación de la persona trabajadora a la empresa.

b.2) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho y familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (tanto del cónyuge como de la pareja de hecho).

- (c) Permisos por familiares de segundo grado:

c.1) Dos días hábiles cuando se trate del fallecimiento, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (tanto del cónyuge como de la pareja de hecho), cuando el fallecimiento se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad a la del domicilio de la persona empleada.

c.2) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (tanto del cónyuge como de la pareja de hecho).

El mismo derecho se tendrá por cualquiera otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- (d) Dos días hábiles por cambio de domicilio en la misma localidad y tres días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- (e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- (f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- (g) Las personas que formen parte de la plantilla, para el cuidado del lactante menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, correspondiendo a aquellas la concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso. Asimismo, y de forma alternativa y excluyente, quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituir este derecho por:
 - i) Una reducción de su jornada normal en una hora, correspondiendo a la persona trabajadora la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, o

- ii) Acumular en jornadas completas el tiempo correspondiente al periodo de cuidado del lactante (28 días naturales) y disfrutarse en un único periodo, tras haber concluido íntegramente el permiso por nacimiento y cuidado del menor, previsto en el artículo 39.1, optando la persona empleada por la fecha de inicio del permiso de lactancia acumulada, siendo en todo caso, la fecha límite de inicio del disfrute el cumplimiento del año del hijo menor.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora solicite una excedencia por cuidados de hijos o permiso sin sueldo inmediatamente a continuación del permiso por nacimiento y cuidado del menor y del correspondiente período de descanso vacacional, en su caso, y posteriormente se produzca la reincorporación al puesto de trabajo antes del cumplimiento del año del hijo menor, podrá sustituir este permiso para el cuidado del lactante de forma alternativa y excluyente por:

- i) Una reducción de su jornada normal en una hora, correspondiendo a la persona trabajadora que lo ejerza la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, o
- ii) Acumular en jornadas completas el tiempo restante del periodo de lactancia y disfrutarlo en un único periodo en el momento de la reincorporación a su puesto de trabajo.

Si se opta por solicitar la acumulación del permiso de lactancia en jornadas acumuladas la petición se realizará con un mes de antelación a la incorporación al puesto.

El número de jornadas a disfrutar se calculará proporcionalmente de la siguiente forma:

Días naturales a disfrutar por lactancia acumulada = (nº de días naturales desde la fecha de reincorporación hasta el cumplimiento del año del hijo menor) x 28 días naturales/253 días (365 días año - 112 días permiso nacimiento y cuidado del menor)

- (h) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- (i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, la persona empleada tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 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.

Excepcionalmente, se permitirá la atención de un familiar de segundo grado por consanguinidad en las mismas condiciones descritas en el párrafo anterior. Para ello, la persona empleada deberá justificar que el familiar de segundo grado que precisa de su atención no tiene, a su vez, familiares de primer grado (padres o hijos) o que, teniéndolos, estos no puedan ocuparse de su atención (por incapacidad, por edad, por lugar de residencia o circunstancia objetiva similar).

- (j) En su caso, y tras el permiso de la letra i) anterior, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.
- (k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, cuya exigencia se acreditará documentalmente. En el supuesto de que la persona empleada por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

Este derecho se podrá ejercer igualmente cuando el sujeto causante sea una persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y se cumplan el resto de los requisitos para su ejercicio.

- (l) Seis días de libre disposición, no incluidos en los puntos anteriores, por cada año natural completo o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Estos días se podrán disfrutar hasta el último día de febrero del año siguiente.
 - (m) Además de los días de libre disposición establecidos, el personal de la CNMV tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
 - (n) Los días 24 y 31 de diciembre. El calendario laboral incorporará dos días de permiso adicional en el caso de que dichas fechas coincidan con días festivos, sábados o no laborables.
 - (o) El personal que tenga que acudir a consulta médica o sesiones de tratamiento propias, podrán hacerlo por el tiempo imprescindible presentando el correspondiente justificante del servicio visitado.
 - (p) El personal que tenga hijos 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.
 - (q) Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar de permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del nacimiento. En el supuesto de gestación múltiple podrá iniciarse este permiso desde el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del nacimiento.
 - (r) El personal que se presente a procesos electorales, así como los que sean nombrados Presidentes, Presidentas o Vocales en las mesas electorales, tendrán derecho a los permisos previstos en las normas y resoluciones correspondientes en los términos que allí se prevean.
2. Otros permisos.

Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de 14 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. A estos efectos tendrán la consideración de familiar la persona que constituya con la persona trabajadora una pareja conviviente de hecho y que esté inscrita como tal en el registro correspondiente o, resulte probado a través de cualquier medio admisible en derecho.

La concesión de este permiso se realizará conforme al siguiente procedimiento:

- (i) La solicitud del permiso de reducción de jornada por guarda legal se realizará por escrito con carácter general con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio de disfrute del mismo y contendrá la concreción horaria estableciéndola la persona empleada dentro de la jornada ordinaria del calendario laboral de la CNMV.

De la misma manera se actuará en los casos de solicitar la modificación del permiso o la renuncia al mismo.

Cuando las circunstancias que motivan la reducción de jornada no permitan comunicarlo en el plazo anteriormente mencionado, la persona trabajadora comunicará tanto el inicio del disfrute del mismo como la concreción horaria correspondiente en el menor plazo de tiempo posible.

- (ii) La persona trabajadora el día 1 de enero de cada año o en el momento en que se acoja a este permiso procederá a comunicar a la CNMV su intención de continuar o iniciar su reducción de jornada y el horario que tiene previsto realizar para el año en curso.
- (iii) Si la persona empleada desea modificar este permiso o renunciar a él para el resto del año natural deberá preavisar a la CNMV con 15 días de antelación a la fecha en que se desee hacer efectiva tal modificación o reincorporarse a su jornada ordinaria.
- (iv) Cuando finalicen las circunstancias que motivan la autorización de la reducción de jornada, la persona empleada viene obligada a comunicar el pase a jornada completa con la misma antelación indicada de 15 días.

Artículo 39. Suspensiones de contrato por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género u otra violencia en el ámbito familiar o doméstica.

1. En lo relativo a la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor se estará a lo previsto en la normativa vigente en cada momento.
2. En los casos previstos en la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos periodos de suspensión se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona trabajadora y, en el caso de que ambos trabajen en la CNMV, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración, y, en su caso, durante los periodos posteriores a su disfrute, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute de este derecho.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 3 y 4 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

Asimismo, el personal podrá acumular el periodo de disfrute de vacaciones a las suspensiones de contrato previstas en la normativa de referencia, aun habiendo expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

3. Las personas trabajadoras que hayan suspendido el contrato de acuerdo con las situaciones previstas en la normativa de referencia tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de suspensión, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables a las precedentes a la suspensión, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.
4. Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de otra violencia familiar o doméstica, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a una reducción de la jornada de hasta el 50% manteniendo sus retribuciones íntegras. En caso de precisar una reducción de jornada mayor, en ningún caso superior al 60%, se practicará una disminución de las retribuciones igual a la diferencia entre el porcentaje de reducción y el 50%.

De manera alternativa, las personas integrantes de la plantilla que sean víctimas de violencia de género o de violencia familiar tendrá derecho 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 para estos supuestos establezca la CNMV, o mediante la acreditación de la orden de protección dictada en su favor por un juez o, en su defecto, y en tanto se dicta la orden de protección, mediante el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género. En el caso de que el informe citado no se hubiese aún emitido, de forma provisional y hasta la emisión del mismo, bastará con la denuncia ante el juzgado o cualquier informe probatorio de los hechos constitutivos de violencia de género.

El ejercicio de estos derechos será posible mientras la persona trabajadora esté amparada por la orden de protección citada. Desaparecida la situación que dio origen a su ejercicio, la trabajadora deberá comunicarlo a Recursos Humanos con el fin de reintegrarse a su jornada u horario anteriores, para lo que dispondrá de un plazo comprendido entre uno y tres meses.

Artículo 40. Grados de parentesco.

Para la aplicación de los permisos contemplados en los apartados anteriores, se entenderá como grados de parentesco los siguientes:

- 1^{er} grado: cónyuge, pareja de hecho, hijos, hijos políticos, padres y padres políticos.
- 2^o grado: hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos.
- 3^{er} grado: tíos, tíos políticos, bisabuelos, bisabuelos políticos, bisnietos y bisnietos políticos, sobrinos y sobrinos políticos.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad. 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 este, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento correspondiente.

Artículo 41. Permisos no retribuidos.

1. La plantilla que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo en la CNMV podrá solicitar permiso no retribuido por asuntos propios. La concesión de dicho permiso estará supeditada a las necesidades del servicio y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. En el caso del personal que haya cumplido al menos tres años de servicio efectivo en la CNMV, esta duración acumulada podrá ser de hasta seis meses cada dos años.

Con carácter general, la duración mínima del permiso sin sueldo será de siete días naturales consecutivos. En el caso de solicitarse un número de días inferior, este permiso no podrá acumularse en la misma semana, salvo casos excepcionales debidamente justificados, a días de vacaciones o de libre disposición.

La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de 20 días desde su recepción. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

2. En el supuesto de que el permiso se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado Social, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el periodo máximo de disfrute continuo de tres meses.
3. El permiso computará en días naturales desde la fecha de su inicio a la de la reincorporación. El tiempo de disfrute de los permisos no retribuidos anteriormente citados computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y normativa concordante.

Artículo 42. Actualización de permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los permisos contemplados en el presente capítulo se establecen sin perjuicio de las modificaciones que se puedan producir en las normas que regulan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 43. Permisos para formación.

1. Para facilitar la formación y el desarrollo profesional se concederán permisos en los siguientes supuestos:
 - (a) El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado u organizaciones sindicales para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo incluidos los inscritos en los planes de formación continua en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro del horario laboral del personal y así lo permitan las necesidades del servicio debidamente motivadas.
 - (b) Permiso retribuido para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud para la obtención de un título académico o profesional reconocido durante los días de su celebración.
 - (c) Permiso, percibiendo sólo retribuciones básicas, con un límite máximo de 40 horas al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional distintos a los contemplados en apartado a) y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional-administrativa, previo informe favorable del superior jerárquico.
 - (d) Permiso no retribuido, de una duración máxima de seis meses cada dos años, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, previo informe favorable del superior jerárquico.

Los períodos de disfrute de los permisos a que se refieren las letras c) y d) anteriores no podrán acumularse a otros tipos de permisos.

CAPÍTULO VIII - FORMACIÓN**Artículo 44. Principios Generales.**

1. La formación es el instrumento estratégico a través del cual tanto la CNMV como las personas empleadas consiguen adaptarse a las nuevas exigencias del entorno económico y social y que promueve el desarrollo profesional de la plantilla de la CNMV. La formación debe reunir la calidad suficiente, debe adecuarse a las necesidades de la CNMV y no ser discriminatoria, de manera que todo el personal, salvo causa debidamente justificada, tengan acceso a ella.
2. La CNMV elaborará un Plan de Formación que permita, para cada ejercicio, planificar el contenido y calendario de las acciones formativas que fomenten la adquisición, mejora y desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales del personal.
3. Toda la plantilla de la CNMV 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 CNMV ponga a su disposición y participando en las correspondientes pruebas de evaluación relativas a la formación impartida, configurándose como una medida que permita al personal de la CNMV desarrollar una carrera profesional.
4. La CNMV realizará con carácter anual una memoria en la que se recojan las acciones formativas, tanto las incluidas en el Plan de Formación como las que se llevaron a cabo fuera de dicho plan.
5. Con el objetivo de compartir el conocimiento el personal de la CNMV, en función de su categoría, conocimientos y ámbito de actuación, prestará su apoyo en la impartición de acciones formativas en el seno de la CNMV cuando les sea requerido y en el área de sus competencias.
6. La CNMV establecerá una política activa de formación para personas trabajadoras afectadas por una discapacidad cuyo grado sea igual o superior al 33%, en los términos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre o disposición que la sustituya.

Artículo 45. Comisión de Formación.

1. La Comisión de Formación es un órgano paritario, que estará constituido por tres personas designadas por la Dirección de la CNMV y tres personas designadas por el Comité de Empresa. La Comisión de Formación será presidida por uno de las personas designadas por la Dirección de la CNMV.
2. Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:
 - a) Proponer a la Dirección de la CNMV, al menos con carácter semestral, las acciones de formación que considere necesario que se realicen.
 - b) Pronunciarse de forma expresa, con carácter previo a su aprobación, sobre el Plan de Formación de la CNMV para cada ejercicio.
 - c) Realizar el seguimiento de todas las acciones formativas realizadas.
 - d) Evaluar la memoria, realizada por la CNMV, en la que se recojan las actividades formativas realizadas para su personal.

Artículo 46. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. La CNMV facilitará la formación para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precise la plantilla, en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento comporte el puesto y a promover su desarrollo y promoción profesional.

La programación de las acciones formativas se realizará, con la anticipación suficiente una vez detectadas las necesidades formativas, para el perfeccionamiento de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, o para que pueda acceder a vacantes o puestos que se pudiesen producir en la CNMV y que requieran de una formación específica.

Las acciones formativas de carácter recurrente, como puedan ser la formación en idiomas, se planificarán con la suficiente antelación, de forma que el personal pueda aprovechar esta formación al máximo.

2. La CNMV determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, particularmente en los procesos de reorganización de efectivos.
3. El personal podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos por nacimiento y cuidado de menores, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Artículo 47. Plan de Formación.

1. El objetivo del Plan de Formación es que las personas trabajadoras puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales según las necesidades de la CNMV.
2. La CNMV, con objeto de mantener actualizados los conocimientos del personal, promocionará la participación en los cursos programados dándoles la posibilidad de participar en los mismos a todos y todas.
3. El Plan de Formación u otras acciones formativas que puedan ser llevadas a cabo serán difundidas a través de medios que garanticen su difusión y conocimiento entre la plantilla.
4. Se programarán cursos dirigidos a proporcionar a las personas trabajadoras conocimientos y habilidades adecuados al puesto de trabajo, para procurar su promoción profesional y sobre seguridad y salud laboral. La CNMV incentivará la participación y aprovechamiento en los cursos del Plan de Formación.
5. Las acciones formativas del Plan de Formación se desarrollarán dentro de la jornada laboral considerándose tiempo de trabajo efectivo. En situaciones excepcionales, y siempre con carácter voluntario para el personal, se podrán desarrollar acciones formativas fuera del horario laboral.

CAPÍTULO IX - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 48. Excedencia voluntaria.

1. Por interés particular: El personal con, al menos, un año de antigüedad al servicio de la CNMV, podrá solicitar una excedencia voluntaria por interés particular. La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la CNMV deberá emitirse en el plazo de 30 días y se comunicará a la persona interesada y a la representación del personal.

La excedencia por interés particular tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años, para quienes cuenten con una antigüedad inferior a cinco años, o una duración equivalente a la antigüedad de la persona empleada en la CNMV si ésta fuese superior a cinco años, con el límite máximo de 15 años.

Lo anterior no obstante, la persona trabajadora sólo podrá solicitar la excedencia por interés particular si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular.

La CNMV no concederá excedencia por interés particular a la persona trabajadora a quien se instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que, en su caso, le hubiese sido impuesta.

2. Por cuidado de hijos: el personal tendrá derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción o acogimiento.

Esta excedencia constituye un derecho individual del personal. No obstante, si dos personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la CNMV podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento, teniendo en todo caso una duración máxima de cinco años a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La concesión de esta excedencia se hará previa

declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

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

El personal en esta situación tendrá derecho, al menos durante un año, a la reserva del puesto de trabajo desempeñado. En cualquier momento dentro de este primer año podrá comunicar su reingreso que será atendido por la CNMV en un plazo máximo de 15 días naturales.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El reingreso al puesto de trabajo será automático, viniendo obligado la persona trabajadora a solicitarlo y efectuarlo con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento de la excedencia.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reingreso, la persona trabajadora será declarada de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un periodo mínimo de cuatro meses, que podrá ser renovado a su solicitud en los términos previstos para las excedencias por interés particular, computándose en dicho periodo los cuatro meses anteriormente mencionados y el tiempo transcurrido en la excedencia regulada en este apartado.

3. Por cuidado de familiares: el personal tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, por un máximo de seis años, para atender al cuidado personal de su cónyuge o pareja de hecho acreditado, así como para el cuidado de un familiar, ascendiente o descendiente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual del personal. No obstante, si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la CNMV podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

Cada nuevo sujeto causante dará origen a una nueva excedencia, y el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En la excedencia por cuidado de familiares la persona trabajadora tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de su duración. En cualquier momento dentro de este primer año podrá comunicar su reingreso que será atendido por la CNMV en un plazo máximo de 15 días naturales.

Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional en la misma localidad. El reingreso al puesto de trabajo será automático, viniendo obligado la persona trabajadora a solicitarlo y efectuarlo con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento de la excedencia.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de familiares no solicita el reingreso, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un periodo mínimo de cuatro meses, que podrá ser renovado a su solicitud en los términos previstos para las excedencias por interés particular, computándose en dicho periodo los cuatro meses anteriormente mencionados y el tiempo transcurrido en la excedencia regulada en este apartado.

Lo anterior no obstante, la situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares finalizará, asimismo, cuando haya desaparecido el hecho causante que dio lugar a su reconocimiento. En tal caso, la solicitud de reincorporación deberá realizarse necesariamente en los 15 días hábiles siguientes a dicha finalización.

4. Por prestación de servicios en el Sector Público: quedará en situación de excedencia voluntaria la persona empleada que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, no pueda compatibilizar su actividad en la CNMV con el desempeño

de un segundo puesto de trabajo en el sector público. Tienen que haber transcurrido seis meses de antigüedad en el servicio y haberse superado el periodo de prueba establecido, pudiendo permanecer en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad. La persona trabajadora deberá solicitar la reincorporación antes del último día del mes siguiente al cese de la incompatibilidad. En caso de que no solicite la reincorporación en el plazo indicado, se le declarará de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular, con fecha de efectos desde el día que finalizara la incompatibilidad.

5. **Por agrupación familiar:** podrá concederse, a solicitud de la persona empleada, la excedencia por agrupación familiar, con una duración mínima de cuatro meses y máxima de 15 años, cuando su cónyuge resida en otra provincia o, en su caso, fuera del territorio nacional por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como 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.

La persona trabajadora puede solicitar su reingreso en cualquier momento de la vigencia de la excedencia una vez superada su duración mínima.

Si antes de la finalización del período de excedencia por agrupación familiar no solicita el reingreso, será declarada de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un período mínimo de cuatro meses, que podrá ser renovado a su solicitud en los términos previstos para las excedencias por interés particular, computándose en dicho período los cuatro meses anteriormente mencionados y el tiempo transcurrido en la excedencia regulada en este apartado.

Artículo 49. Efectos de la situación de excedencia voluntaria.

1. Al personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, por prestación de servicios en el Sector Público y de excedencia por interés particular, siempre que, en este último caso, se estén prestando servicios de forma continuada en ESMA, IOSCO u otro organismo internacional relacionado con el sector financiero en el que las funciones a desempeñar se consideren, por parte de la Dirección, vinculadas con el ámbito de actuación de la CNMV, le será computable el tiempo de su vigencia a efectos de devengo de trienios y días adicionales de vacaciones y de libre disposición, y para el cómputo del período exigible para poder solicitar la excedencia voluntaria por interés particular. Tendrán derecho, asimismo, a la asistencia a cursos de formación especialmente con ocasión de su reincorporación.

Adicionalmente, podrán presentarse a las convocatorias internas, no existiendo para la CNMV obligación de informarles sobre las mismas. Al presentarse a la convocatoria deberán manifestar por escrito su voluntad de reingresar a la CNMV y, en caso de resultar adjudicatarios de la plaza, deberá producirse el reingreso de manera efectiva y solo la consolidarán si prestan servicios efectivos en la misma, de manera continuada, durante el año siguiente a dicha adjudicación.

2. En el resto de los casos de excedencia voluntaria el tiempo de permanencia en la misma no será computable a efectos de antigüedad y de promoción profesional, ni producirá el devengo de derechos económicos por parte del personal.

Artículo 50. Reingresos.

1. La persona trabajadora que solicite su reingreso tras una excedencia que no conlleve reserva del puesto de trabajo tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo, nivel y cualificación profesional, siempre que no se encuentre comprendida entre las plazas ofrecidas en concurso de traslado o de promoción.
2. La persona trabajadora, para ejercer su derecho, deberá presentar su solicitud de reingreso a la CNMV en cualquier momento durante la vigencia de la excedencia. La respuesta a dicha solicitud se producirá en un plazo máximo de 15 días naturales comunicando la existencia o no de plaza vacante. En el caso de inexistencia la CNMV le informará cuando aquella se produzca. Si rechaza una plaza de igual grupo, nivel profesional y cualificación profesional a la que tenía en el momento de solicitar la excedencia, perderá su derecho al reingreso.

3. Si no existiera vacante en su nivel profesional y sí la hubiera en un nivel profesional inferior dentro de su grupo podrá optar a esta última o bien esperar a que se produzca una vacante en su nivel profesional.
4. En el supuesto de que optase por ocupar una vacante de inferior nivel profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a ésta, manteniendo el derecho a ocupar la vacante que se produzca en su nivel profesional de la que será informado con carácter inmediato una vez que se produzca.
5. Con el fin de promover la presencia, con carácter temporal, de personal de la CNMV en ESMA, se evitará que con motivo del reingreso a la CNMV se le dé un trato desfavorable respecto de quienes han permanecido en la misma.

Artículo 51. Suspensión del contrato de trabajo por situación de violencia de género.

1. Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar su pase a 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.
2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad.
3. No obstante lo anterior, cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar el periodo inicial por periodos de tres meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.
4. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

Artículo 52. Suspensión del contrato de trabajo por razón de violencia terrorista.

1. 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 suspender el contrato de trabajo en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.
2. Dicha suspensión se acordará en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona que lo solicita, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida.

Artículo 53. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa se concederá en caso de designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibiliten la asistencia al trabajo. La persona trabajadora deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, previa solicitud, a partir del cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de cuatro meses.
2. Se encontrará en situación de excedencia forzosa la persona trabajadora que sea nombrada alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local, o que se incorpore como personal eventual en los Gabinetes de Presidencia y Vicepresidencia del Gobierno, de Ministerios y de Secretarías de Estado. Dentro del mes siguiente al cese el personal afectado deberá reincorporarse al trabajo dando lugar, en caso de no solicitar el reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de cuatro meses.
3. La prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional que, siendo de interés para la CNMV, se refieran a materias que afecten al ámbito competencial de la CNMV determinará que la persona trabajadora pase a estar en situación de excedencia forzosa. La persona trabajadora deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes a partir de la terminación del servicio temporal dando

lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso, al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de cuatro meses.

4. Se encontrará en esta situación la persona trabajadora que solicite el reingreso una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público y no le sea concedido en el plazo de seis meses. Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho a la percepción del salario base, pagas extraordinarias y antigüedad.
5. Sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia haya condenado a pena de inhabilitación, el personal que, habiéndose encontrado en situación de privación de libertad y una vez cumplida la condena correspondiente, solicite el reingreso, pasará a la situación de excedencia forzosa si éste no se les concede en el plazo de seis meses desde la solicitud. Las personas que formen parte de la plantilla en situación de excedencia forzosa tendrá en este supuesto derecho a la percepción del salario base, pagas extraordinarias y antigüedad.

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

Artículo 54. Efectos de la situación de excedencia forzosa.

1. El personal en situación de excedencia forzosa no podrá desempeñar actividades en el Sector Público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

El tiempo de permanencia en situación de excedencia forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo a efectos de antigüedad y de promoción profesional en los supuestos a los que se refieren los apartados 1, 2 y 3 del artículo anterior, y además en el supuesto del apartado 3 podrá presentarse a las convocatorias internas (en los términos previstos en el artículo 49.1). En los restantes casos, el tiempo de vigencia de la situación de excedencia forzosa computará a efectos de antigüedad.

Artículo 55. Extinción del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
2. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá comunicarlo por escrito a la CNMV con un preaviso de, al menos, 15 días naturales. Si no cumplierse con dicho preaviso, la persona empleada perderá 15 días de salario o la parte proporcional a los días de preaviso incumplidos, cantidad que podrá ser descontada de su liquidación.

Artículo 56. Jubilación legal obligatoria.

1. El contrato de trabajo se extinguirá al cumplir la persona trabajadora la edad de 68 años, siempre que la persona afectada por la extinción cumpla los requisitos exigidos por la normativa para tener derecho al 100 por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. En caso contrario, podrá permanecer en activo hasta que cumpla los requisitos anteriores. Adicionalmente, podrá solicitar, con una antelación mínima de un mes a la edad de jubilación, permanecer en activo hasta la edad de 70 años, sujeto a autorización de la CNMV, que deberá dar respuesta en el plazo de 15 días hábiles.
2. Esta medida estará vinculada a la estabilidad del empleo en la CNMV y al relevo generacional de la plantilla a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora. Las nuevas contrataciones se formalizarán en el marco de la legislación laboral y de la legislación presupuestaria y de empleo público vigente en cada momento.

CAPÍTULO X - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**Artículo 57. Principios generales.**

1. La materia objeto del presente capítulo se regirá por lo establecido en el presente Convenio, la normativa y acuerdos vigentes en cada momento con especial atención a la protección del medio ambiente.
2. Como objetivo fundamental se persigue la promoción de la seguridad y la salud del personal mediante la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio, así como el desarrollo de las actividades necesarias encaminadas a la prevención de riesgos derivados del trabajo y la reducción de la siniestralidad laboral.

Artículo 58. Salud laboral. Principios generales.

1. De conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo. Correlativamente existe el deber, por parte de la CNMV, de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la protección del personal 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 del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. Para dar cumplimiento al deber de protección del personal frente a los riesgos laborales, la CNMV, en el marco de sus responsabilidades, llevará a cabo la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para garantizar la seguridad y la salud del personal, con las especialidades establecidas en la normativa aplicable, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.
3. En la aplicación de las medidas que integran el deber de prevención, la CNMV observará en particular los principios generales siguientes:
 - a) Evitar los riesgos.
 - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - c) Combatir los riesgos en su origen.
 - d) Adaptar el trabajo a la persona.
 - e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - g) Planificar la prevención.
 - h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - i) Dar las debidas instrucciones a la plantilla.
 - j) Evitar las prácticas de acoso sexual y laboral.

Artículo 59. Órganos específicos de participación.

1. Delegados de prevención: Son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Se designan por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos unitarios de representación y tendrán las competencias, facultades, garantías y deberes que se establecen en la normativa aplicable. La CNMV deberá proporcionarles los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación, que será facilitada a través de medios propios o concertados con organismos o entidades especializadas en la materia, deberá adaptarse a la evolución de

los riesgos existentes y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Igualmente, esta formación podrá proporcionarse a aquellos miembros del Comité de Empresa que, en su caso, estén interesados.

2. Comité de Seguridad y Salud: Es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la CNMV en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud que estará compuesto por seis miembros, tres nombrados por la Dirección de la CNMV y tres por los representantes del personal.

Sus competencias, facultades y régimen de funcionamiento se ajustarán a lo previsto en la normativa vigente.

Se considera tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el que corresponde a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las reuniones convocadas por la CNMV en esta materia, el tiempo destinado a visitar los centros y el tiempo dedicado a la formación.

3. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la CNMV que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el apartado anterior. En las mismas condiciones podrá participar personal de la CNMV que cuente con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la CNMV, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Artículo 60. Reconocimientos médicos.

1. La CNMV garantizará y promoverá la realización de reconocimientos médicos anuales al personal, como medio para lograr una protección eficaz en materia de salud.

El reconocimiento sólo podrá llevarse a cabo si la persona trabajadora presta su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la CNMV o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. El contenido de los reconocimientos médicos será lo más completo posible, ajustándose siempre a los parámetros que pudieran estar regulados por la normativa aplicable. Los resultados tendrán carácter confidencial y serán comunicados a la persona trabajadora. Además, no podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
3. El reconocimiento efectuado determinará la aptitud o no de la personas trabajadoras para el puesto de trabajo. En caso de que la persona trabajadora no resulte apta, se comunicará este hecho a la CNMV quien a su vez comunicará al Comité de Seguridad y Salud, las medidas que en su caso adopte al respecto. Lo previsto en los apartados anteriores de este artículo será de aplicación sin perjuicio de lo previsto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la posibilidad de la CNMV de verificar el estado de salud del personal.

Artículo 61. Medios y equipos de protección personal.

La CNMV, en aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran y conforme a la normativa vigente, facilitará el vestuario apropiado, así como las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo al personal sujeto a riesgos específicos de trabajo.

Artículo 62. Adaptación de los puestos de trabajo

1. La CNMV tendrá la obligación de adaptar el puesto de trabajo a las circunstancias físicas y personales concretas de cada persona trabajadora. Estas medidas tendrán en cuenta tanto el propio puesto de trabajo como la elección de los equipos y métodos de trabajo más

apropiados, con el fin de adecuarse a las circunstancias particulares del personal y de reducir y prevenir posibles efectos sobre la salud.

2. El Comité de Seguridad y Salud llevará a cabo el seguimiento de las adaptaciones realizadas, y de su idoneidad para cada caso.

Artículo 63. Movilidad funcional por incapacidad laboral.

1. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la CNMV procederá, a petición de la persona trabajadora y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación de la persona empleada siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al suyo, dando lugar con ello a una novación del contrato. Dicho cambio se comunicará a los representantes del personal.
2. Los complementos de puesto y aquellos otros que retribuyan una mayor cantidad o calidad en el trabajo, se percibirán de conformidad con las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo.
3. Los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la vista del informe médico presentado por la persona trabajadora deberá determinar que el puesto de trabajo ofertado no pueda influir negativamente en su salud. En el caso de que, siendo favorable el informe de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, la persona trabajadora rechace el puesto de que se trate, habrá decaído en su derecho a que se le aplique esta movilidad funcional.
4. Si la persona trabajadora no hubiese ejercitado este derecho, mediante la correspondiente solicitud, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64. Movilidad funcional para protección a la maternidad.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación del Servicio de Prevención de la CNMV.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y, en tal sentido, existiese informe o recomendación con informe médico validado por la CNMV.
3. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. La CNMV deberá comunicar estos cambios con carácter previo a los representantes del personal.

Artículo 65. Otras formas de movilidad.

1. Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad de la persona trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición de la persona trabajadora o por decisión de la CNMV, previo informe del Servicio de Prevención de la CNMV, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional o, en su caso, posición retributiva. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para su adaptación a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la CNMV. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la CNMV previo informe del Comité de Empresa. La decisión que se adopte se comunicará a los representantes del personal.
2. Por razones objetivas: La CNMV podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación de la persona trabajadora, cónyuge o pareja de hecho acreditada o hijos a su cargo. En el caso de la persona trabajadora se requerirá previamente el informe del Servicio de Prevención de la CNMV. Dichos traslados estarán condicionados

a la existencia de vacantes. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la CNMV previo informe favorable del Comité de Empresa. La decisión que se adopte se comunicará a los representantes del personal.

Artículo 66. Garantías de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en los supuestos del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

1. La CNMV, cuando contrate o subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios que se desarrollen en su propio centro de trabajo, vigilará el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.
2. En la contratación de cualquier servicio se exigirá a las empresas contratistas el cumplimiento de lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 171/2004.
3. Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar al centro, y este recabar de aquellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de la plantilla.

CAPÍTULO XI – VENTAJAS SOCIALES.

Artículo 67. Masa de acción social.

La CNMV dispondrá de una masa de acción social equivalente a la existente a la entrada en vigor del convenio. Dicha masa podrá actualizarse e incrementarse en los términos previstos en las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 68. Seguros y asistencia sanitaria.

1. Seguro de vida e Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez.

La CNMV, para cubrir esta prestación, tiene contratada y mantendrá, de forma independiente a la masa de acción social, una póliza de seguro colectivo para toda la plantilla que cubra los riesgos de fallecimiento por cualquier causa y la declaración de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. El capital asegurado individual será como mínimo 50.000 euros en cada una de las situaciones recogidas. Si el fallecimiento derivase de un accidente, la cobertura anterior será de 100.000 euros.

2. Asistencia sanitaria.

La CNMV tiene contratado y mantendrá, de forma independiente a la masa de acción social, un seguro de salud de asistencia sanitaria para el personal que incluye la cobertura tanto en medicina primaria, servicios odontológicos, especialidades y medios de diagnóstico, como urgencias y hospitalización, según las condiciones que se detallan en las pólizas correspondientes. La persona asegurada tiene derecho a recibir la asistencia sanitaria cubierta por la póliza de los médicos y centros concertados que figuran en los cuadros médicos.

La aportación mensual de la CNMV es, a la fecha de este acuerdo, de 24,81 euros por persona empleada y de 2,46 euros por persona beneficiaria (cónyuge o pareja de hecho y descendientes) hasta un máximo de tres.

Artículo 69. Plan de pensiones.

En función de la disponibilidad de masa de acción social anual, podrá existir una aportación anual adicional de la CNMV a toda la plantilla participe en el Plan de Pensiones. Se negociarán en el seno de la CPVIE las cuantías anuales de aportación.

Artículo 70. Fondo de acción social.

En función de la disponibilidad de masa de acción social anual tras las aportaciones en el fondo de pensiones, podrá existir un fondo de acción social. Se negociarán en el seno de la CPVIE

los tipos de ayuda a los que destinar este fondo de acción social, procedimientos y criterios de asignación, y se dirimirán cuantas cuestiones puedan surgir al respecto. Los conceptos que se podrán contemplar son los siguientes:

- Ayuda por cuidado y estudio de los hijos.
- Ayuda para guardería.
- Ayuda para tratamientos de salud.
- Ayuda por discapacidad.
- Ayuda por grave problemática familiar.
- Ayuda por violencia de género y otras situaciones excepcionales.
- Ayuda por nacimiento, acogida y adopción de hijos o tutela de menores.

CAPÍTULO XII – SISTEMA RETRIBUTIVO.

Artículo 71. Consideraciones generales.

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas del personal de la CNMV, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta de la CNMV, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del personal, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. Dichas retribuciones se imputarán a la masa salarial en los términos que legalmente resulten aplicables.
3. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, extinciones de contratos o despidos.
4. No se podrán reconocer al personal retribuciones salariales distintas de las expresamente previstas en el presente convenio.

Artículo 72. Estructura salarial.

La estructura de las retribuciones del personal de la CNMV se compone de los siguientes conceptos:

1. Salario Base. Es la parte de la retribución fija establecida para cada nivel profesional en que se encuentre cada persona trabajadora.

El salario base tiene carácter consolidable.

2. Complemento de cualificación. Es el complemento que percibe la persona trabajadora en función de la cualificación profesional alcanzada dentro de su nivel profesional y que se corresponde con la suma de los escalones unitarios alcanzados dentro su nivel profesional. Este complemento es consolidable y solo absorbible por cambio de la persona trabajadora a un puesto de trabajo de nivel profesional superior.

Dentro de cada nivel profesional, el complemento de cualificación puede ir desde un importe de cero euros (para el escalón 1 de cada nivel profesional) hasta el importe correspondiente a 15 escalones (para el escalón 16 de cada nivel profesional).

El importe de los conceptos anteriores se recoge en las tablas de retribución por nivel y escalón contempladas en el Artículo 80 de este Convenio.

3. Complemento de antigüedad.

La plantilla percibirá un complemento personal de antigüedad por cada tres años de servicio (trienio), que será computada a partir de la primera fecha en que se haya empezado a

prestar servicio en la CNMV, siendo deducibles los períodos de licencia o excedencia voluntaria superiores a tres meses que pudieran serle concedidos.

La cuantía bruta anual de cada trienio a percibir será igual al valor bruto anual especificado en la tabla salarial para el nivel profesional al que pertenezca la persona trabajadora, tal y como se recoge en el Artículo 80 de este convenio.

A los efectos del cómputo del complemento de antigüedad se tendrá en cuenta el tiempo en situación de excedencia forzosa o con relación laboral especial de alta dirección en la CNMV, periodo de prueba y el tiempo transcurrido efectivamente desempeñado con contrato de trabajo de duración determinada y contratos en prácticas, así como el tiempo en situación de excedencia, de acuerdo con el artículo 49, por cuidado de hijos y cuidado de familiar y voluntaria por interés particular, siempre que obedezca a la prestación servicios en ESMA, IOSCO u otro organismo internacional relacionado con el sector financiero en el que las funciones a desempeñar se consideren, por parte de la Dirección, vinculadas con el ámbito de actuación de la CNMV.

4. Complemento personal vinculado a la antigüedad en el sector público.

Asimismo, previa solicitud y acreditación por parte de la persona trabajadora, se computará también el tiempo por servicios prestados, con anterioridad al ingreso en la CNMV o durante períodos de excedencia, en otras administraciones públicas u organismos o entidades de derecho público del sector público y sociedades mercantiles estatales de los grupos 1 y 2 según clasificación del Ministerio de Hacienda. La cuantía será la equivalente al complemento de antigüedad que viniera percibiendo en la entidad del sector público de procedencia.

En el caso de que la persona empleada tuviera reconocido el derecho a percibir un complemento de antigüedad en su entidad de origen y no llegase a completarlo al pasar de una esfera de la Administración pública a la CNMV, el tiempo de servicios realizado para completar ese último complemento de antigüedad (trienio, quinquenio o similar) serán tomados en consideración por la CNMV para el devengo y pago del complemento de antigüedad previsto en este convenio.

5. Complementos de puesto de trabajo.

Son aquellos que se perciben en razón a las características específicas del puesto de trabajo. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado. Los complementos de puesto de trabajo son los siguientes:

1. Responsable de Delegación.

Este complemento es de aplicación a las personas responsables de las Delegaciones de la CNMV, y de las que pudieran crearse en el futuro.

2. Subdirección.

Complemento de aplicación a quienes sean nombrados titulares de Subdirección.

3. Secretaría:

- a) De Presidencia y Vicepresidencia.
- b) De Consejo.
- c) De miembros del Consejo.
- d) De Dirección General.
- e) De Departamento.

El importe del complemento de puesto de trabajo se corresponderá con la suma de las siguientes cuantías, que se recogen en el cuadro a continuación:

- Cuantía de naturaleza funcional consolidable, consistente en la diferencia entre el nivel y escalón base del puesto para el que ha sido nombrada la persona trabajadora (o su nivel y escalón si éste fuera superior) y el nivel y escalón asignados en el supuesto de consolidación del puesto.

El nivel y escalón base será automáticamente consolidable desde el nombramiento en el supuesto de que tenga nivel o escalón inferior al base.

Las personas trabajadoras que hayan sido nombradas para estos puestos tendrán derecho a consolidar el nivel y escalón de consolidación transcurrido el periodo de

tiempo que se recoge en el cuadro a continuación, previa evaluación positiva por parte de sus responsables. A partir de la consolidación se dejará de percibir esta cuantía.

- Cuantía de naturaleza funcional y no consolidable: se percibirá mientras desarrolle el puesto de trabajo que da lugar a su percepción.

PUESTO	NIVEL Y ESCALÓN BASE	COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO		NIVEL Y ESCALÓN DE CONSOLIDACIÓN	PERÍODO PARA CONSOLIDACIÓN
		Cuantía de naturaleza funcional consolidable	Cuantía de naturaleza funcional y no consolidable		
Responsable Delegación ⁽¹⁾	Nivel 8.10	Diferencia hasta 9.1	5 escalones de nivel 9	Nivel 9.1	2 años
Subdirección ⁽¹⁾	Nivel 8.7	Diferencia hasta 9.1		Nivel 9.1	1 año
Secretaría Presidencia	Nivel 4.10	Diferencia hasta 6.1	Desde 6.1 o desde nivel y escalón del empleado hasta 6.11	Nivel 6.1	4 años
Secretaría Consejo	Nivel 4.10	Diferencia hasta 6.1	2 escalones de nivel 6	Nivel 6.1	1 año
Secretaría miembros del Consejo	Nivel 4.10	Diferencia hasta 6.1	Desde 6.1 o desde nivel y escalón del empleado hasta 6.9	Nivel 6.1	4 años
Secretaría Dirección General	Nivel 4.10	Diferencia hasta 6.1	Desde 6.1 o desde nivel y escalón del empleado hasta 6.5	Nivel 6.1	1 año
Secretaría Departamento	Nivel 4.10	Diferencia hasta 6.1		Nivel 6.1	1 año

⁽¹⁾ Estos puestos serán susceptibles de promoción horizontal a través de un incremento no consolidable de su complemento de puesto.

Adicionalmente, se contemplan los siguientes complementos de puesto que serán de naturaleza funcional y no consolidable, y se percibirán mientras la persona trabajadora desarrolle el puesto de trabajo que da lugar a su percepción:

1. Responsable de riesgos (*Chief Risk Officer – CRO*): percibirá dos escalones de nivel 9.
2. Responsable de la Unidad de Resolución Preventiva de Empresas de Servicios de Inversión: percibirá tres escalones de nivel 9.
3. Administrador del servicio de alertas de mercados secundarios (FARO u otros equivalentes que se necesite atender): percibirá tres escalones de nivel 7.
4. Complemento de conducción: percibirá seis escalones de nivel 1.
5. Todas las promociones que puedan realizarse para quienes ocupen un puesto de subdirección y responsables de delegación se realizarán a través de complementos de puesto de carácter no consolidable, materializándose a través de escalones de nivel 9.

La Dirección, por necesidades debidamente justificadas, podrá establecer complementos de puesto adicionales a los recogidos anteriormente, cuya cuantía oscilará entre uno y cinco escalones del nivel retributivo de la persona trabajadora que lo perciba. Lo anterior, siempre que se dé cumplimiento al trámite de negociación colectiva y sujeto a las autorizaciones previstas para ello en la normativa presupuestaria.

El complemento se percibirá durante el periodo de tiempo que se desempeñen las funciones correspondientes, no teniendo por tanto carácter consolidable.

6. Complemento de responsabilidad y especialización.
 - 6.1. Este complemento de puesto se podrá percibir por las personas trabajadoras que cumplan los requisitos de nivel y escalón por razón de las características y nivel de responsabilidades, autonomía y especialización o complejidad de determinados puestos de trabajo.
 - 6.2. El complemento tiene naturaleza no consolidable y no generará derechos adquiridos.
 - 6.3. La masa salarial del convenio incluirá el importe de este complemento para el total de efectivos elegibles en el momento inicial. Esta cantidad, será actualizable en los porcentajes de incremento que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

En caso de producirse incrementos netos de la plantilla total de la CNMV superiores al 2%, la masa salarial se definirá en función del número de efectivos incorporados, para dar cobertura a dicho incremento de plantilla, intentando garantizar el complemento, como mínimo, al 80% de los efectivos incorporados, si la normativa presupuestaria lo permite.

- 6.4. Se establecen las siguientes pautas para la gestión del complemento:
 - 6.4.1. A la entrada en vigor del Convenio.
 - a) Los efectivos de los niveles 1 a 3 y el nivel 5 percibirán un complemento no consolidable de 900 y 1.800 euros anuales, respectivamente, cuya asignación será automática a la entrada en vigor del Convenio.

- b) En el nivel 4 existirán 2 tramos (4.1 a 4.9 y 4.10 a 4.16).
 - a. Los efectivos que ocupen niveles 4.1 a 4.9 se encuadrarán automáticamente al escalón 10 con carácter consolidable, de forma excepcional.
 - b. Los efectivos del nivel 4.9, percibirán, adicionalmente, un complemento personal no consolidable y transitorio de 1.200 euros anuales.
 - c. El personal que ya esté en el nivel 4.10 o superior percibirá un complemento no consolidable de 1.800 euros anuales.
- c) En el nivel 7 se establecen 3 tramos. En función de su nivel y escalón, las personas trabajadoras percibirán automáticamente un complemento que se corresponderá con las siguientes reglas:
 - a. Tramo I: Para los efectivos que se encuentren dentro de los niveles 7.1 a 7.4, el complemento no consolidable será de 4.100 euros anuales.
 - b. Tramo II: Para los efectivos que se encuentren dentro de los niveles 7.5 a 7.8, el complemento no consolidable será de 3.500 euros anuales.
 - c. Tramo III: Para los efectivos que se encuentren dentro del nivel 7.9 a 7.16, el complemento no consolidable será de 3.000 euros anuales.
- d) En el nivel 8, los efectivos que se encuentren en los niveles 8.1 a 8.4 percibirán automáticamente un complemento no consolidable de 3.000 euros anuales. El personal que se encuentre en el nivel 8.5 percibirá un complemento no consolidable de 1.500 euros anuales.

6.4.2. El personal que se incorporen a la CNMV a partir de la entrada en vigor del Convenio no percibirá de forma automática este complemento. Su asignación podrá realizarse conforme al procedimiento establecido en el siguiente apartado.

- 6.5. Procedimiento para la asignación del complemento con posterioridad a la entrada en vigor del convenio.

Tendrán que cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Existir disponibilidad presupuestaria.
- b) Cumplir el requisito de antigüedad mínima de dos años.
- c) Haber asistido y superado los cursos y acciones formativas a las que, con motivo específico de sus funciones, hubiera sido convocado por la CNMV.
- d) Informe favorable de sus superiores acerca del nivel de especialización, autonomía, competencia, polivalencia funcional y el esfuerzo adicional que el solicitante realiza.
- e) Tener una evaluación positiva de desempeño durante al menos dos años consecutivos. Este requisito no será de aplicación en ausencia de evaluación del desempeño de la persona empleada correspondiente.

Causas que motivan la pérdida de este complemento de responsabilidad y especialización:

- 6.5.1. La declaración de un perceptor en excedencia voluntaria por interés particular y/o incompatibilidad implicará la pérdida automática del complemento.

6.5.2. Causas que motivan la pérdida no automática:

La acumulación de dos evaluaciones del desempeño consecutivas muy negativas podrá suponer la pérdida del complemento, debiendo cumplirse los siguientes requisitos adicionales:

- a) Propuesta de retirada del complemento motivada por parte de los titulares de la Dirección del Departamento y de la Dirección General, que se remitirá a la Secretaría General.
- b) Desde la Vicesecretaría General se dará trámite de audiencia a la persona interesada, al que se acompañará la documentación que se dispusiera. La persona trabajadora podrá acudir acompañada por representantes del personal si así lo desea.
- c) Finalizado el trámite de audiencia, la Secretaría General elevará una propuesta motivada a la Presidencia de la CNMV para su resolución, en el sentido que proceda. De dicha resolución se dará traslado a la persona interesada.

7. Complemento por sustitución.

- a) El personal que realice funciones superiores percibirá las diferencias salariales en base al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Una vez superados los plazos regulados en el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores, la CNMV proveerá el puesto de nivel superior desempeñado con arreglo a la provisión de vacantes regulada en este convenio.
- b) Régimen especial. Sustitución de puesto de Subdirección o Dirección de Departamento:

En supuestos excepcionales, siempre que se considere necesaria la sustitución de estos puestos, motivado por una ausencia de larga duración o incapacidad laboral de larga duración, se podrá retribuir a la persona trabajadora que asuma dicha sustitución.

El acuerdo de sustitución identificará:

- i. Que la ausencia o incapacidad de la persona a sustituir exceda de los 2 meses.
- ii. La persona de la CNMV que lo sustituirá.
- iii. El periodo temporal de sustitución sin que pueda exceder los 12 meses salvo casos excepcionalmente justificados.
- iv. La cuantía mensual del complemento. Esta se corresponderá con el valor de tres escalones del nivel correspondiente a quien asuma la sustitución.

8. Complementos por horarios especiales:

1. Jornada semanal de 40 horas: el personal de nivel 1 a 5 que tenga concedida la jornada semanal de 40 horas en invierno, bajo modalidad de jornada partida, regulada en artículo 30.3.b) de este convenio, percibirá, mientras desarrolle esta jornada, una cantidad de 150 euros brutos por mes completo y de 75 euros brutos en los meses de junio y septiembre, de acuerdo con los criterios que se establezcan.

En el caso del personal de nivel 6.1 a 6.4 el complemento será de 200 euros por mes completo y de 100 euros brutos en los meses de junio y septiembre, de acuerdo con los criterios que se establezcan, resultando incompatible, en estos casos, con la percepción de cualquier otro complemento de puesto.

2. Jornada de tarde: El personal con horario de tarde, regulado en el artículo 35.1 de este convenio, , mientras desarrolle esta jornada, percibirá, en 11 mensualidades, excluyendo agosto, las siguientes cuantías: Grupo I – 3.200 euros brutos/año, Grupo II – 1.400 euros brutos/año, Grupo III – 1.100 euros brutos/año.
3. Pérdida de flexibilidad horaria en jornadas de invierno: El personal que, según el artículo 35.2 de este convenio, deba cumplir su horario sin posibilidad de aplicar flexibilidad horaria, percibirá, mientras se le aplique dicha restricción, un complemento por pérdida de flexibilidad a razón de 14 € por punto de control efectivamente realizado, a cobrar a mes vencido, en los términos y condiciones que se establezcan.
4. Complemento por guardias de verano: El personal que, según el artículo 35.3 de este convenio, deba efectuar guardias en jornada de tarde en verano percibirá, mientras se realicen, la compensación en horas extraordinarias del tiempo de trabajo excedido sobre la jornada de verano, según lo establecido en el apartado 9 de este artículo.
5. Complemento por trabajo en días festivos o no laborales a efectos de la CNMV: El personal que por necesidades del servicio tuviera que desarrollar su jornada laboral en día festivo o sábado, tal y como establece el artículo 35.4 de este convenio, percibirá las cantidades que se relacionan a continuación por cada día trabajado:

NIVEL	IMPORTE
Niveles 1 a 5	260 euros brutos/día de guardia o día festivo de trabajo en jornada completa
A partir del nivel 6	310 euros brutos/día guardia o día festivo de trabajo en jornada completa

La realización del denominado “cierre de la copia de seguridad en fines de semana (Departamento de Sistemas)” supondrá la percepción de 150 euros brutos/fin de semana.

Estos complementos por horarios especiales no serán consolidables en ningún caso.

9. Horas extraordinarias.

Será objeto de compensación la prolongación de la jornada por necesidades extraordinarias del servicio que implique, necesariamente, la realización de horas adicionales que, en cómputo mensual, se realicen por encima de la duración de la jornada de trabajo pactada en el presente Convenio y siempre que el tiempo necesario para llevar a cabo el trabajo para el que se solicita autorización no pueda gestionarse con el régimen de flexibilidad de la jornada vigente actualmente en la CNMV.

No son objeto de este procedimiento la compensación del trabajo en días festivos para asegurar el mantenimiento adecuado de los servicios.

El valor de la hora de trabajo se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula.

$$\text{Valor Hora trabajo} = \frac{\text{salario base} + \text{complemento de cualificación} + \text{complemento de puesto de trabajo} + \text{complemento de responsabilidad y especialización}}{\text{Horas jornada anual}}$$

Las horas extraordinarias que cumplan los criterios establecidos se compensarán a razón de 1,75 horas por cada hora de trabajo extraordinaria realizada. Si las horas extraordinarias están realizadas en horario nocturno o en día no laborable se compensarán con la ratio de dos horas por cada hora extraordinaria realizada.

Se podrá optar por compensar una parte de las horas extraordinarias validadas, en tiempo y otra parte económicamente, sin que en ningún caso la suma de las horas extraordinarias por las que se solicita compensación pueda ser superior a las horas extraordinarias totales validadas.

Las horas extraordinarias que se compensen económicamente serán abonadas a los empleados de acuerdo con el procedimiento establecido.

La Dirección de la CNMV informará trimestralmente al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas y llevará un registro de las mismas.

10. Prima de productividad.

Se dota un 9% promedio de la masa salarial total de toda la CNMV para retribuir el desempeño y nivel de cumplimiento de objetivos del personal, sin que su percepción pasada genere derechos individuales adquiridos dada su naturaleza de retribución variable. El personal será informado por sus responsables tanto del porcentaje como de la cuantía asignada.

La bolsa de productividad no podrá superar el importe que se informe en la masa salarial para el ejercicio correspondiente de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente.

11. Otras compensaciones:

1. Intervención de entidades: El personal que deba participar en la intervención de alguna entidad supervisada podrá percibir una compensación extraordinaria que se determinará en función del grado de dedicación, duración y responsabilidad que se asuma.
2. Tribunales de selección: El personal que participe en tribunales de selección por convocatorias de empleo de la CNMV percibirá dietas de asistencia.

Artículo 73. Retribución flexible.

1. Las personas que representen al personal y la dirección de la CNMV acordarán un plan de retribución flexible, cuyo objetivo, entre otros, será fomentar la conciliación familiar y el sostenimiento del medio ambiente.
2. Se establece un sistema de retribución flexible por el cual, mediante acuerdo individual con la persona trabajadora, se podrá sustituir parte de la retribución fija por retribuciones en especie sin alteración de la cuantía anual del salario bruto fijo ni de la naturaleza jurídica del concepto sustituido y dentro de los límites del artículo 71.1 y de los legalmente establecidos en cada momento para la percepción del salario en especie. En estos supuestos las ofertas de retribución flexible propuestas por la CNMV irán dirigidas a la totalidad de la plantilla. De las mismas se informará previamente al Comité de Empresa.

Artículo 74. Tiques de comida.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un tique de comida (u otro medio similar) por valor de 11 euros por cada día que se trabaje de lunes a viernes, presencialmente y en horario de mañana y tarde.

Se percibirá siempre y cuando el gasto de comida no sea asumido por la CNMV por cualquier otra circunstancia.

Artículo 75. Fomento del transporte sostenible.

Con el objetivo de fomentar la sostenibilidad medioambiental mediante el uso del transporte público, la CNMV compensará una parte de su coste para el personal. La compensación será de 50 euros por persona trabajadora y mes durante 11 meses al año y se articulará a través de tiques de transporte u otra forma similar.

La disponibilidad de plaza de aparcamiento de coche o moto en la CNMV será incompatible con la percepción de esta cuantía.

Artículo 76. Anticipos.

1. La plantilla podrá solicitar los siguientes tipos de anticipo:
 - a) Anticipo de la nómina del mes en curso.
 - b) Anticipo de la paga extraordinaria inmediatamente siguiente.
 - c) Anticipo de la cuantía equivalente a una nómina, a devolver en doceavas partes en los siguientes 12 meses.
2. Adicionalmente, aquellas personas que tengan contrato indefinido y al menos un año de antigüedad en la CNMV, podrán solicitar un anticipo de nómina sin intereses de hasta 12 mensualidades, bajo las siguientes condiciones:
 - a) El plazo máximo de reembolso será de 72 meses.
 - b) El reembolso del anticipo se realizará mediante reintegros mensuales y en partes iguales que serán deducidos de la nómina hasta el vencimiento del anticipo.
 - c) Si la persona trabajadora cesara su relación laboral con la CNMV estará obligada a la cancelación del débito existente a esa fecha pudiendo, en su caso, la CNMV descontar la deuda pendiente de la liquidación final de salarios. En los casos de excedencia o suspensión del contrato de trabajo por periodo superior a seis meses, será obligatorio el reembolso previo del saldo deudor.
 - d) No se podrá conceder un anticipo hasta la total cancelación del anteriormente disfrutado.
 - e) Este tipo de anticipo sólo es compatible con el anticipo de la paga extraordinaria que corresponda.

Artículo 77. Incapacidad temporal.

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá a cargo de la CNMV, la diferencia entre la prestación económica que perciba a cargo del Régimen correspondiente de la Seguridad Social y el 100 por 100 de lo que hubiera percibido de estar en activo. La CNMV podrá, en todo momento, verificar la realidad de la existencia de causas que justifiquen esta situación y la procedencia o no del abono de esta diferencia.

Artículo 78. Pago de las retribuciones.

1. La retribución salarial del personal será distribuida en 12 pagas ordinarias mensuales más dos pagas extraordinarias.

El devengo de las pagas extraordinarias corresponde a los periodos del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre, siendo abonadas junto con las mensualidades de junio y diciembre, respectivamente.

2. Pago de la prima de productividad: en el mes de septiembre del año en curso como pago a cuenta y en el mes de febrero del año siguiente como liquidación final.

Artículo 79. Incrementos retributivos.

Los diferentes conceptos retributivos contemplados en este capítulo, con excepción de los contemplados en los artículos 74 y 75, se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero del correspondiente ejercicio, 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 u otra normativa aplicable a la CNMV.

Artículo 80. Tabla salarial.

1. La tabla salarial que se recoge a continuación se aplicará desde la entrada en vigor del presente convenio:

NIVEL	VALOR TRIENIO	VALOR ESCALÓN – COMPLEMENTO CUALIFICACIÓN	VALOR DE NIVEL CON ESCALÓN 1
I	383,18	383,18	11.470,62
II	413,70	413,70	12.188,82
III	450,38	450,38	14.055,86
IV	593,88	593,88	17.366,58
V	749,70	749,70	21.892,50
VI	1.011,08	1.011,08	29.360,94
VII	1.378,30	1.378,30	39.565,12
VIII	1.876,00	1.876,00	53.256,00
IX	2.448,46	2.448,46	70.681,24

Tabla 1 Conforme a Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio.

2. El número de escalones a efectos del complemento de cualificación es de 16 para cada uno de los niveles de I a IX.
3. La tabla salarial será objeto de las actualizaciones que establezcan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
4. Ninguna persona trabajadora de la CNMV percibirá un salario inferior al SMI, considerando todas las retribuciones y complementos que perciba en un año.

CAPÍTULO XIII – RÉGIMEN DISCIPLINARIO.
Artículo 81. Responsabilidad disciplinaria.

1. La plantilla queda sujeta al régimen disciplinario establecido en el presente capítulo.
2. Las personas trabajadoras que indujeren a otras a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstas.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad las personas trabajadoras que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la CNMV o la ciudadanía.

Artículo 82. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. La CNMV 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 la legislación laboral.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios establecidos en el mencionado texto refundido que son:
 - a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, predeterminados en este convenio.
 - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
 - d) Principio de culpabilidad.
 - e) Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Artículo 83. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias, entre las que figuran las recogidas en el Estatuto de Trabajadores, pueden ser leves, graves y muy graves.
2. Son faltas leves las siguientes:
 1. La leve desconsideración con la ciudadanía y en general con las personas usuarias del servicio público, así como con el resto de la plantilla.
 2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 3. La no comunicación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada lo antes posible y, en todo caso, antes de que termine la jornada del día de la falta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
 5. El incumplimiento no justificado del horario entre tres y cinco ocasiones o a partir de seis ocasiones al mes, siempre y cuando en este último supuesto los incumplimientos acumulados no alcancen las 10 horas mensuales.
 6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de trabajo.
 7. El incumplimiento de la obligación de solicitud de autorización o reconocimiento de compatibilidad en los términos que impone la normativa correspondiente, siempre que ello no haya dado lugar además a una situación de incompatibilidad.
 8. El incumplimiento de lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de la CNMV en lo relativo al deber de comunicación de operaciones sobre valores e instrumentos financieros.
 9. El incumplimiento leve de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que se contemplan en la normativa vigente.
3. Son faltas graves las siguientes:
 1. La falta grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido al personal de la CNMV.
 2. La desconsideración grave con la ciudadanía en el ejercicio del trabajo y con el personal de la CNMV.
 3. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
 4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
 5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de 10 horas mensuales.
 6. Eludir o manipular los instrumentos o sistemas de registro de la jornada de trabajo, así como suplantar o encubrir las faltas de otras personas empleadas de la CNMV en relación con el cumplimiento de sus deberes de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo.
 7. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, medios técnicos o documentos de trabajo.
 8. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho 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.

9. 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 CNMV para el ejercicio de alguno de los derechos recogidos en el presente Convenio.
 10. Cometer falta leve, teniendo dos sanciones por faltas leves no prescritas de las contempladas en los apartados 2.4 y 2.5 del presente artículo.
 11. El incumplimiento de lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de la CNMV en relación con la obligación de solicitud de autorización y las restricciones para realizar determinadas operaciones.
 12. Los malos tratos físicos o psicológicos con personal de la CNMV o los terceros que se relacionen con la CNMV, cuanto tengan carácter grave.
 13. Que persistan las carencias y deficiencias comunicadas a la persona trabajadora con ocasión de su evaluación muy negativa del desempeño una vez transcurridos seis meses de prestación de servicios efectivo, desde la comunicación de las acciones de mejora, motivándose las carencias y deficiencias tanto al comunicar las acciones de mejora como al comunicar la imposición de la sanción.
 14. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Son faltas muy graves, además de las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las siguientes:
1. La falta muy grave o reiterada de disciplina en el trabajo.
 2. Los malos tratos físicos o psicológicos a personal de la CNMV o terceros que se relacionen con la CNMV, cuanto tengan carácter grave y se produzcan con reiteración o cuando tengan carácter muy grave.
 3. El fraude en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la CNMV, del personal o de cualquier otra persona en las dependencias de la CNMV.
 4. La realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
 5. Cometer falta grave, teniendo dos sanciones por faltas graves no prescritas.
 6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 7. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
 8. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de 10 ocasiones al mes, o durante más de 20 al trimestre.
 9. La tolerancia o encubrimiento por las personas de superior rango jerárquico respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente.
 10. 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 CNMV para intereses particulares de tipo económico.
 11. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otra persona trabajadora o de terceros.
 12. La reiteración en el incumplimiento de lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de la CNMV en lo relativo a la realización de operaciones sobre valores e instrumentos financieros sujetas a autorización.
 13. El incumplimiento del deber de secreto en los términos previstos en el Reglamento de Régimen Interior.

Artículo 84. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves:
 - Apercibimiento escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un día.

- b) Por faltas graves:
 - Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta dos meses.
 - Por una sola vez, retroceso al escalón salarial inmediatamente inferior con efectos desde la imposición de la sanción en el caso de la infracción grave del artículo 83.3.13
 - c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos meses y un día a seis meses.
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período de un año y un día a tres años.
 - Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
 - Despido disciplinario.
2. La graduación de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:
- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
 - b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
 - c) La reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.
 - d) Son circunstancias agravantes para las faltas tipificadas en los apartados 3.1 el acoso laboral previsto en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, el que las conductas se lleven a cabo prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o jerárquica o de la actuación en grupo.
3. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Artículo 85. Prescripción de las infracciones 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 comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
- 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 de la resolución sancionadora.

Artículo 86. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento de la sanción.
- b) Fallecimiento del responsable.
- c) Prescripción de la falta cometida o de la sanción impuesta.
- d) 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 87. Denuncias a instancia de parte.

- 1. El personal de la CNMV 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 CNMV para este tipo de conductas.

2. La CNMV abrirá la oportuna información previa e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que en su caso proceda.

Artículo 88. Procedimiento disciplinario.

1. En la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia a la persona interesada. La inobservancia de este principio dará lugar a la nulidad de todo el procedimiento, salvo causa imputable a la persona expedientada. Serán objeto de notificación, por escrito, a la persona interesada, todas las actuaciones que vayan desarrollándose.
2. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto, con arreglo al procedimiento regulado en el presente artículo. En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.
3. Las sanciones por faltas leves, que no requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, serán impuestas previa audiencia a la persona presuntamente infractora, oídos los representantes del personal y la representación sindical en caso de afiliación comunicada a la CNMV por la persona interesada. La sanción deberá notificarse por escrito a la persona interesada, y salvo negativa expresa de la misma, también se notificará a los representantes del personal y, en su caso, a la representación sindical en caso de afiliación comunicada a la CNMV. En caso de negativa expresa de la persona interesada a que se comunique a los representantes del personal, la información se trasladará de forma anónima.

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

4. La incoación de expediente disciplinario por faltas graves o muy graves podrá ser de oficio o mediante denuncia debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación de la persona instructora. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente a las personas interesadas e instructoras, a los representantes del personal y, en caso de afiliación comunicada a la CNMV, a los delegados sindicales de la sección sindical. Para las sanciones por faltas graves la persona interesada se podrá negar expresamente a que se comunique a los representantes del personal dicho escrito, en cuyo caso la información se trasladará de forma anónima.

En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado a la persona firmante de la misma.

5. La incoación de expediente disciplinario corresponderá a la Presidencia de la CNMV, previo informe motivado de la persona titular de la Dirección General correspondiente, quien nombrará, asimismo, a la persona instructora del procedimiento y será responsable de la resolución del expediente. En su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.
6. Iniciado el procedimiento, la Autoridad que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. La suspensión provisional de empleo podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente por falta muy grave y durante la tramitación del procedimiento disciplinario cuando se considere que la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación del expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada.

La persona en suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas.

Cuando la suspensión provisional no finalice con una resolución sancionadora, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, con

reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión. La CNMV deberá restituir a la persona trabajadora la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

7. Una vez notificada la incoación del expediente disciplinario, el empleado o empleada podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de 10 días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito a la persona interesada.
8. La persona instructora, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración a la persona presuntamente infractora y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que hubiera alegado en su declaración.
9. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en 15 días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: hechos que se imputen a la persona trabajadora, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

La persona trabajadora podrá, en el plazo de 10 días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

10. Práctica de la prueba: Contestado el pliego 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. El instructor comunicará por escrito a la persona interesada las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho. En el supuesto de embriaguez o toxicomanía la persona interesada podrá solicitar informe médico del Servicio Médico concertado por la CNMV.
11. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan a la persona trabajadora, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado a la persona empleada para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de 10 días hábiles. Asimismo, se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de personal y, en su caso, a la representación sindical en caso de afiliación comunicada a la CNMV. Para los expedientes por faltas graves con negativa expresa de la persona interesada a que se comunique a los representantes del personal, la información se trasladará de forma anónima.
12. Resolución: Se dará traslado del expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas a la persona trabajadora en el plazo de 10 días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

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

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

La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa o Delegados de personal y a la representación sindical en caso de afiliación conocida por la CNMV.

13. El procedimiento disciplinario quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, quedando interrumpida la prescripción de las faltas y sanciones reguladas en este Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario. En este caso la suspensión provisional podrá exceder de los seis meses regulados en el apartado 12 de este artículo, percibiendo las retribuciones establecidas en el mismo.

14. En el caso de las faltas por acoso laboral, con carácter previo a la imposición de la sanción, se oirá al Comité de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo podrá recabarse informe a personal técnico psicológico, psiquiátrico o médico especializado.
15. El procedimiento disciplinario tendrá una duración máxima de un año.

CAPÍTULO XIV – RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 89. La representación colectiva del personal en la CNMV.

Ostentan la representación y defensa de los intereses del personal frente a la CNMV, sobre la base del respeto mutuo y en los términos previstos en la ley y en este convenio:

- a. El Comité de Empresa y delegados de personal.
- b. Las secciones sindicales legalmente constituidas y los delegados sindicales.

Artículo 90. Derechos y facilidades del Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrá los siguientes derechos:
 - a. El Comité de Empresa dispondrá, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de teléfono, el correspondiente mobiliario, material de oficina y ordenador con acceso a la red. Se facilitará al Comité de Empresa los tabloneros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar o estimen de interés para la plantilla. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles, con el fin de que su consulta sea cómoda y accesible. Asimismo, también se facilitará al Comité de Empresa un espacio en la Intranet de la CNMV que sirva para difundir cuantos avisos y comunicaciones haya de efectuar.
 - b. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para poder ejercer su función de representación, que se ajustará a lo previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo. El tiempo imputado al crédito horario debe retribuirse como si hubiera estado en activo, incluyendo tanto los conceptos retributivos, como los conceptos no salariales y cualquier beneficio social.
2. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios componentes del Comité, sin rebasar el máximo total, suponga la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa al órgano competente en materia de personal.
3. El tiempo empleado en la negociación del convenio colectivo, la modificación o la renovación del mismo no se imputará al crédito de horas del art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores. Del mismo modo, tampoco será imputable al mencionado crédito sindical el tiempo empleado por los componentes de las comisiones negociadoras necesario para el adecuado ejercicio de la labor de negociación.

Artículo 91. Garantías de los representantes del personal.

1. Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales del personal disfrutarán, según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de las siguientes garantías:
 - a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa.
 - b. Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.

- c. No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración del mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier decisión posterior a los plazos señalados anteriormente será igualmente ilícita si tuviera como fundamento el hecho de haber sido miembro del Comité de Empresa.
 - d. No ser discriminados en sus condiciones de trabajo ni en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
 - e. Las prohibiciones de discriminación previstas en las letras c) y d) anteriores alcanzan, asimismo, a las personas candidatas y suplentes de las candidaturas mientras dure el proceso electoral.
2. Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la CNMV.

Artículo 92. Derecho de reunión y asamblea de personal.

1. El Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o un porcentaje del personal no inferior al previsto en la normativa de aplicación, podrán convocar reuniones o asambleas, en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo comunicándolo a la Dirección de la CNMV con una antelación mínima de 24 horas.
2. Por acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas, podrán celebrarse las asambleas dentro de la jornada laboral. En ningún caso, la realización de estas asambleas debe perjudicar a la prestación de servicios, debiendo solicitarse la convocatoria ante la Dirección del centro con una antelación mínima de 48 horas.
3. En todo lo no dispuesto específicamente en este artículo se aplicará supletoriamente el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 93. Representación sindical.

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las Secciones Sindicales que constituyan los afiliados a cualquier sindicato de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.
2. Las Secciones Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS) y en el presente Convenio.
3. Las Secciones Sindicales que pertenezcan a un sindicato que tiene presencia en el Comité de Empresa podrán elegir delegados sindicales en el número establecido por el artículo 10 de la LOLS y demás normativa aplicable. Los delegados sindicales serán elegidos por y entre las personas afiliadas correspondientes al sindicato en la CNMV.
4. Las Secciones Sindicales a las que se refiere este artículo, dispondrán de los mismos medios que el Comité de Empresa, referidos en el apartado 1 letra a) del artículo 90, de forma que les permita desarrollar su función representativa y de difusión de la información.

Artículo 94. Derechos y garantías de los delegados sindicales.

1. Los delegados sindicales a que se refiere el punto 3 del artículo anterior deberán ser personas trabajadoras en activo de la CNMV y disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en el Comité de Empresa.
2. Los delegados sindicales representan a las personas afiliadas de sus respectivas organizaciones sindicales en todas las gestiones necesarias ante la CNMV y tienen derecho a ser oídos en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a las personas afiliadas al sindicato en particular. Asimismo, tienen derecho a ser informados y oídos por la Dirección de la CNMV con carácter previo acerca de las medidas disciplinarias que se vayan a adoptar y se adopten que afecten a las personas afiliadas del sindicato.

Artículo 95. Cuota sindical.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad del personal afectado, la dirección de la CNMV descontará en la nómina mensual de éste la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia a favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.
2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la dirección de la CNMV un escrito en el que conste expresamente la conformidad de la persona trabajadora sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma, así como la cuantía de la cuota.

Artículo 96. Solución de conflictos colectivos.

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio (CPVIE) como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá el examen previo del mismo en dicha Comisión en el plazo máximo de dos meses desde su interposición. Si transcurrido este plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes en conflicto podrán someterse al procedimiento de mediación previsto en el apartado segundo o acudir al órgano judicial competente.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.
2. En caso de ausencia de acuerdo o solución en el seno de la CPVIE, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su voluntad y, en consecuencia, acuerdan 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 Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.
3. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

Artículo 97. Información a los representantes del personal.

La dirección de la CNMV informará al Comité de Empresa de los siguientes asuntos:

1. Provisión de vacantes y carrera profesional:
 - a) Con antelación y, en todo caso en un plazo de cinco días hábiles antes de la adopción de la decisión de la convocatoria, de las incorporaciones excepcionales que no se realicen por el nivel profesional inferior.
 - b) La fecha de inicio del proceso de promociones, tanto por carrera horizontal como vertical, antes de la materialización del mismo
 - c) Con carácter previo, de los horarios especiales y las plazas sujetas a los mismos.
 - d) Con carácter previo y en todo caso con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de su publicación, de la apertura de todos los procesos de cobertura de puestos libres, temporales, de provisión interna y de selección externa que se inicien, junto con las bases de las convocatorias. Asimismo, una vez concluidos, de la propuesta de resolución de los mismos, pudiendo el Comité emitir un informe en cinco días hábiles en ambos casos.
 - e) De las autorizaciones de cobertura de plazas concedidas de forma previa a la apertura del proceso selectivo.
 - f) A la conclusión de cada proceso de promoción profesional, de la información agregada de las promociones realizadas e individualizada cuando suponga cambio de nivel.
 - g) Sobre traslados y permutas, de las autorizaciones relativas a los mismos. El Comité de Empresa podrá emitir informe en un plazo de cinco días hábiles.
 - h) Del resultado global de la evaluación del desempeño anual, en todo caso como máximo un mes después del cierre del proceso.

2. Vacaciones, excedencias:

- a) De la denegación del disfrute de vacaciones en un período determinado por necesidades del servicio. Dicha denegación deberá ser comunicadas a la persona interesada y a los representantes del personal por escrito debidamente motivado, en el plazo máximo de 15 días naturales desde la solicitud de vacaciones de la persona trabajadora.
- b) Con carácter trimestral, del personal en situación de excedencia, con el tipo, la fecha de inicio y fin de la misma, las solicitudes de reingreso, los reingresos que se han producido, así como, en su caso, de la solicitudes de excedencia denegadas, de los reingresos de personas trabajadoras que lo hayan hecho aceptando un puesto con nivel profesional por debajo de su nivel retributivo y de los reingresos que han quedado pendientes porque la persona trabajadora no haya aceptado un puesto con nivel profesional inferior al suyo.

3. Seguridad y salud:

- a) Las novaciones de contratos por cambio de puesto de trabajo por Incapacidad Laboral Permanente (art. 25 LPRL).
- b) Los cambios de puesto por protección a la maternidad.
- c) La Memoria de la Salud con los resultados de los reconocimientos médicos.
- d) Estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- e) Las movilidades de puestos de trabajo por disminución de la capacidad de una persona trabajadora para desempeñarlo, para que el Comité de Empresa realice un informe previo a las mismas.
- f) Las movilidades funcionales por incapacidad laboral a una vacante de igual o inferior grupo profesional al de la persona trabajadora, y de las correspondientes novaciones del contrato.
- g) Los traslados por razones de salud o debido a posibilidades de rehabilitación de la persona trabajadora, cónyuge o pareja de hecho acreditada o hijos para que el Comité de Empresa realice informe previo.

4. Régimen Sancionador:

La incoación de expediente disciplinario por faltas graves o muy graves y de la propuesta de resolución. Será de forma anónima para los expedientes por faltas graves con negativa expresa de la persona interesada a que se traslade su información.

5. Sistema Retributivo:

- a) Anualmente, sobre las retribuciones de la plantilla, desglosadas por niveles, y género de la persona empleada, con el correspondiente detalle sobre los complementos recibidos en cada uno de ellos.
- b) Información relativa a la masa salarial aprobada cada vez que se produzca una actualización.
- c) Una vez al año, coincidiendo con su asignación definitiva, se hará pública la información a nivel agregado de las productividades percibidas por la plantilla.
- d) Sobre los posibles sistemas de retribución flexible y conceptos de los mismos, con carácter previo.
- e) Con carácter trimestral, información de las horas extraordinarias realizadas desglosadas por persona y Dirección General o por Departamento en el caso de que ésta no exista.
- f) Información sobre nuevos complementos de puesto que se creen.
- g) Modificación sustancial de las condiciones salariales de la plantilla.
- h) Anualmente, sobre la pérdida de complementos de responsabilidad y especialización.

6. Modificación de las condiciones de trabajo y movilidad:
 - a) Los casos y motivos de la movilidad geográfica temporal que pueda surgir por razones técnicas, con carácter previo.
 - b) El Comité de Empresa será oído cuando, por necesidades del servicio, concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, y la CNMV acuerde por el tiempo imprescindible la movilidad funcional a un grupo profesional diferente.
 - c) Los traslados como consecuencia de la movilidad geográfica de carácter individual.
 - d) Los traslados colectivos, que deberán ir precedidos del período de consultas con el Comité de Empresa que se establece en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. La decisión sobre el traslado será notificada por la CNMV a la plantilla, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.
7. Formación:
 - a) Con carácter previo a su aprobación, del Plan de Formación de la CNMV previsto para cada ejercicio. El Comité de Empresa emitirá informe si lo considera oportuno en el plazo de cinco días hábiles.
 - b) Anualmente, Memoria, realizada por la CNMV, en la que se recojan las actividades formativas realizadas para la plantilla.
8. Teletrabajo:
 - a) Una relación actualizada de los puestos no teletrabajables.
 - b) Las denegaciones de teletrabajo en puestos teletrabajables que deberán ser motivadas.
 - c) El número de personas con teletrabajo por cada Departamento.
9. Nombramiento y contratos:

Sobre los contratos de carácter laboral y del personal de la CNMV, incluyendo el de los cargos de libre designación.

CAPÍTULO XV – PLAN DE IGUALDAD.

Artículo 98. Plan de Igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En el plazo máximo de seis meses desde la firma del convenio se constituirá la comisión negociadora del plan de igualdad, que se encargará de elaborar el diagnóstico. La dirección de la CNMV facilitará la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo.

1. El Plan de Igualdad de la CNMV contendrá como mínimo los siguientes criterios de actuación:
 - a) Eliminar los obstáculos para ofrecer una igualdad efectiva entre mujeres y hombres tanto en el acceso a su puesto como persona empleada de la CNMV, como en el desarrollo de su carrera profesional.
 - b) Eliminar los obstáculos para ofrecer una igualdad efectiva de la plantilla de la CNMV, evitando cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 - c) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
 - d) Fomentar la formación en igualdad, impartándose cursos de formación sobre igualdad de trato y oportunidades para todo el personal.
 - e) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y órganos de selección y valoración de méritos.

- f) Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia.
 - g) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, debiendo diseñar protocolos de actuación para intervenir en el caso de que dichos acosos se produjesen.
 - h) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta por razón de sexo.
 - i) Promover cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - j) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad (diagnóstico y evaluación de desigualdades).
 - k) Evaluar y revisar el Plan de Igualdad.
2. De acuerdo con lo anterior y la normativa aplicable el Plan de Igualdad de la CNMV deberá contener:
- a) Los objetivos concretos a alcanzar.
 - b) Las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución (medidas-acciones).
 - c) Temporalización del plan, esto es, calendario de ejecución y vigencia.
 - d) El sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (indicadores y criterios de seguimiento).

Artículo 99. Comisión paritaria del Plan de Igualdad.

Se constituirá una Comisión paritaria para interpretar el contenido del Plan de igualdad y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

1. Esta Comisión paritaria estará compuesta al menos por dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de la parte social.

La comisión paritaria para la igualdad se reunirá, con carácter ordinario, como mínimo una vez al año. No obstante, se podrá acordar un número de reuniones superiores si así se estimase oportuno. Asimismo, se reunirá con carácter extraordinario en el caso de que se plantease cualquier asunto que así lo recomendase.

Esta Comisión desarrollará entre otras las siguientes funciones:

- a) Realizar el seguimiento de la evolución de las acciones tomadas sobre la ejecución del Plan de Igualdad.
 - b) Realizar las diferentes evaluaciones del Plan de Igualdad.
 - c) Controlar, vigilar y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.
2. La Comisión podrá ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.
3. El personal acogido a este Convenio podrá dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

Artículo 100. Deberes de igualdad de trato.

La CNMV dictará instrucciones específicas para toda la plantilla sobre el deber de respetar la dignidad de las personas, el derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación por razón sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

CAPÍTULO XVI – TELETRABAJO.**Artículo 101. Definición.**

Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la CNMV, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 102. Condiciones de empleo.

1. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.
2. La CNMV facilitará a las personas teletrabajadoras y a los representantes del personal información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.
3. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible.

Artículo 103. Equipamientos de trabajo y gastos.

1. Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costes serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.
2. La CNMV proporcionará y mantendrá, a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad, salvo en situaciones excepcionales y debidamente justificadas, en las que el teletrabajador podrá utilizar su propio equipo, de acuerdo con la política de seguridad informática vigente en la CNMV.

Artículo 104. Política de Teletrabajo.

1. La CNMV y los representantes del personal negociarán una Política de Teletrabajo que determine las condiciones para poder realizarlo, así como el número de días semanales que se podrá realizar, entre otras cuestiones. Será requisito previo la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo las tareas asignadas al puesto, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio.
2. Se incluirán en la Política medidas concretas que garanticen el derecho a la desconexión digital, tales como el establecimiento de horas límite para recibir llamadas, correos electrónicos o convocar reuniones.
3. La Política identificará los puestos de trabajo no susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo.
4. Al margen de la Política se publicará un Programa Especial de Teletrabajo, en el que se determinarán las circunstancias personales y familiares que puedan motivar el acceso a unas condiciones especiales de teletrabajo.

Disposición Adicional Primera. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Disposición Transitoria Primera. Grupos Profesionales.

El personal que a la fecha de la firma del I Convenio Colectivo forme parte del Grupo Profesional I o del Grupo Profesional II, será incluido en tales Grupos Profesionales a pesar de que no posea la titulación requerida en la definición de dichos Grupos Profesionales.

Disposición Transitoria Segunda. Tabla salarial (artículo 80)

La tabla salarial regulada en el artículo 80 se corresponde con la vigente a 9 de diciembre de 2024. En caso de que, con posterioridad a dicha fecha, se produjese una actualización retributiva de acuerdo con lo previsto en la ley anual de Presupuestos Generales del Estado, la misma será objeto de actualización.

Disposición Final.

Todas las condiciones económicas que estuviera disfrutando la plantilla y que mejoren las contenidas en el presente convenio, subsistirán, como garantía "ad personam" y condición más beneficiosa para los que vengán beneficiándose de ellas mientras dure su vinculación con la empresa.

Todo lo expuesto en este acuerdo lo firman las partes en prueba de su íntegra conformidad en Madrid, a fecha de firma electrónica de este documento.

Madrid, 2025.—Presidente de la CNMV, Carlos San Basilio Pardo

COMISION NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA CNMV	
Por la representación de la parte social	Por la CNMV
Juan Carlos Calle Martínez	Natalia Vitores Mingo
Mario Nevares Moreno	Victor Rodriguez Quejido
Carlos González Hernández	Sergio García Domínguez
Laura González Trápaga	
Juan Carlos González Pintor	
Ana Fernandez Arimany	
María Jesús Gutierrez Muñoz	
Jose María Moreno García	

(03/9.435/25)

