

- c) División por lotes y número: Sí, cinco lotes (ver Anexo X del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares).
- d) Lugar de ejecución/entrega: En los almacenes de la Empresa Pública Hospital de Vallecas (Hospital "Infanta Leonor").
 - 1.º Domicilio: Gran Vía del Este, número 80.
 - 2.º Localidad y código postal: 28031 Madrid.
- e) Plazo de ejecución o entrega: Veinticuatro meses.
- f) Admisión de prórroga: No.
- g) CPV:
 - Lotes 1 a 4: 33751000-9.
 - Lote 5: 33771100-6.
- 3. Tramitación y procedimiento:
 - a) Tramitación: Anticipada ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto con pluralidad de criterios.
 - c) Criterios de adjudicación: Los previstos en el apartado 8 del Anexo I del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- 4. Presupuesto base de licitación:
 - Importe neto: 199.510 euros.
 - IVA (lotes 1, 4 y 5, el 7 por 100, y lotes 2 y 3, el 16 por 100): 16.711,60 euros.
 - Importe total: 216.221,60 euros (IVA incluido).
- 5. Garantías exigidas:
 - Provisional: No procede.
 - Definitiva: 5 por 100 del importe de adjudicación del contrato, IVA excluido.
- 6. Requisitos específicos del contratista:
 - Solvencia económica, financiera y técnica o profesional: Según lo previsto en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares (Anexo 1, punto 5).
- 7. Presentación de ofertas:
 - a) Fecha límite de presentación: Hasta las catorce horas del día 10 de noviembre de 2009.
 - b) Modalidad de presentación: Según lo indicado en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas Particulares.
 - c) Lugar de presentación:
 - 1.º Dependencia: Registro del Hospital "Infanta Leonor".
 - 2.º Domicilio: Gran Vía del Este, número 80.
 - 3.º Localidad y código postal: 28031 Madrid.
- d) Admisión de variantes: Sí.
- e) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Dos meses.
- 8. Apertura de las ofertas:
 - a) Dirección: Hospital "Infanta Leonor", Gran Vía del Este, número 80.
 - b) Localidad y código postal: 28031 Madrid.
 - c) Fecha y hora: 2 de diciembre de 2009, a las diez.
- 9. Gastos de publicidad: Los que resulten de la publicación de anuncios en los diarios oficiales, cuyo importe se estima en 2.000 euros.
- 10. Otras informaciones: Las proposiciones se presentarán en sobres cerrados y firmados por el licitador o persona que le represente, debiendo figurar en el exterior de cada uno de ellos el número de referencia y la denominación del contrato, el nombre y apellidos del licitador o razón social de la empresa y su correspondiente NIF o CIF, dirección, teléfono y fax. El número y denominación de los sobres se determinan en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares. En su interior se hará constar una relación numérica de los documentos que contienen. La entrega de muestras debe realizarse en el Registro del Hospital junto con el resto de la documentación, debiendo figurar en su exterior los mismos datos que en los sobres, indicando que se trata de muestras.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 8 de octubre de 2009.—El Director-Gerente de la Empresa Pública Hospital de Vallecas (firmado).

(01/4.003/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Museo Nacional del Prado (código 2802932).

Examinado el texto del convenio colectivo del Museo Nacional del Prado, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 28 de abril de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de octubre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

II CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO PÚBLICO MUSEO NACIONAL DEL PRADO

Capítulo primero

Identificación de las partes, ámbitos de aplicación, comisión paritaria

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo conciertan.*—El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, entre los representantes del Organismo Público Museo Nacional del Prado y el comité de empresa del mismo.

Art. 2. *Ámbitos funcional, personal y territorial.*—1. El presente convenio colectivo será de aplicación al personal sujeto, o que pueda estarlo en el futuro, a una relación jurídica laboral por la que presta sus servicios en el Museo del Prado, con carácter fijo o temporal.

Se entiende por Museo del Prado el organismo público creado por la Ley 46/2003, de 25 de noviembre, Reguladora del Museo del Prado, e integrado por los edificios que lo componen en la actualidad y los que se adscriban al mismo en el futuro, constituyendo todos ellos un único centro de trabajo, en España.

2. Quedan excluidos del campo de aplicación del presente convenio:

- La relación de servicios de los funcionarios públicos que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 46/2003, hubieran optado por permanecer en esa condición, la cual se registrará por su legislación específica.
- El personal cuya relación con el Museo se derive de un contrato administrativo.
- El personal que preste sus servicios en empresas de carácter público o privado, aun cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Museo Nacional del Prado, de acuerdo con la legislación sobre contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en las instalaciones del Museo.
- Los profesionales cuya relación con el Museo se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente carácter de personal fijo o temporal.
- El personal que perciba el complemento que se establezca para los puestos de designación directa, exclusivamente en todo lo que comporte la percepción de dicho complemento y según lo regulado por el Real Decreto 433/2004, de 12 de

marzo. La definición del contenido y cuantía de este complemento será establecida por los órganos competentes.

- El personal sujeto a relación laboral de carácter especial, de acuerdo con lo determinado por el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito temporal, vigencia, prórroga y denuncia del convenio.*—1. El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

2. El presente convenio tendrá vigencia hasta pasados sesenta días desde la constitución del nuevo comité de empresa que surja de las elecciones sindicales que tendrán lugar a partir del mes de diciembre de 2009. En todo caso, las cuantías económicas serán revisables anualmente, conforme a lo establecido en Ley de Presupuestos. En el caso de que la citada Ley u otros pactos o acuerdos establezcan, para todos los trabajadores del sector público estatal, otras mejoras que supongan una modificación de las establecidas para el personal sujeto a este convenio, serán de aplicación al mismo, previa, en su caso, la correspondiente negociación con la representación social.

Una vez finalizada la vigencia del convenio continuará vigente su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio.

3. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Art. 4. *Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y estudio del convenio colectivo.*—1. En el plazo de quince días, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria como órgano de interpretación, seguimiento, arbitraje, vigilancia, estudio, desarrollo y aplicación del convenio colectivo. Dicha comisión tendrá su sede en el Museo Nacional del Prado.

2. La comisión paritaria se compondrá de cuatro miembros designados por el Museo del Prado y otros tantos por el comité de empresa de entre los sindicatos firmantes del convenio y entre trabajadores fijos y en activo del organismo que tengan la condición de representantes del personal. Esta designación se hará atendiendo al porcentaje de votos obtenidos por cada candidatura en las últimas elecciones celebradas.

3. En el plazo de dos meses desde su constitución la comisión paritaria elaborará su propio reglamento de funcionamiento que, como mínimo, tendrá el siguiente contenido: Presidencia y Secretaría, funcionamiento, régimen de sus sesiones, formas de validación de los acuerdos y plazos para su adopción, mecanismos para solventar las discrepancias que surjan en su seno, relación de medios técnicos y materiales a utilizar en sus trabajos.

4. Serán funciones de la comisión paritaria:

- Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones derivadas de la aplicación del presente convenio.
- Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del convenio.
- Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio.
- Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del convenio.
- Servir de cauce de información sobre la evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la Administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- Emitir informes preceptivos en los expedientes de clasificación profesional.
- Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de vacantes y promoción, y consolidación de empleo de carácter estructural y permanente. En particular, la comisión paritaria informará de los criterios de selección en la selección externa del grupo I.

5. Los acuerdos y dictámenes de la comisión paritaria, en el ámbito de sus competencias, serán vinculantes para ambas partes cuando se alcance el voto favorable de la mayoría de cada una de las re-

presentaciones. Dichos acuerdos tendrán el mismo valor que el convenio colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa que corresponda, siendo objeto de inscripción en el Registro Central de Convenios y publicándose, si así se acuerda, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los centros de trabajo.

6. Podrá dirigirse a la comisión paritaria:

- Cualquier trabajador que ampare el convenio.
- Los representantes legales de los trabajadores.
- La representación del Museo.

Art. 5. *Mesa de negociación permanente.*—1. En el plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del presente convenio se constituirá una mesa de negociación permanente con sede en el Museo Nacional del Prado y que tendrá la composición y funciones que se indican a continuación.

2. La mesa de negociación permanente se compondrá, por la parte social, de un miembro por cada uno de los sindicatos, formaciones o candidaturas con miembros en el comité de empresa. Su designación se realizará por el comité de empresa y los designados deberán ser trabajadores fijos y en activo del organismo que tengan la condición de miembros del comité de empresa. Por la Administración, hasta un número igual al los que correspondan a la parte social.

Cada uno de los miembros de la parte social tendrá, en las votaciones, el mismo porcentaje que, en el cómputo total de votos de las últimas elecciones sindicales a representantes del personal laboral en el ámbito del convenio, hubiese obtenido la formación a la que represente.

3. En el plazo de dos meses desde su constitución, la mesa de negociación permanente elaborará su propio reglamento de funcionamiento, que, como mínimo, tendrá el siguiente contenido: Presidencia y Secretaría, funcionamiento, régimen de sus sesiones, formas de validación de los acuerdos y plazos para su adopción, mecanismos para solventar las discrepancias que surjan en su seno, relación de medios técnicos y materiales a utilizar en sus trabajos.

4. Los acuerdos deberán adoptarse por el 60 por 100 de la representación de cada una de las dos partes de la mesa, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el convenio colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda, siendo objeto de inscripción en el Registro Central de Convenios y publicándose en el boletín oficial correspondiente.

5. Serán funciones de la mesa de negociación permanente:

- a) Actualizar el convenio para adaptarlo a modificaciones normativas.
- b) Modificar el convenio para adaptarlo a pactos o acuerdos suscritos entre la Dirección del Museo y la representación de los trabajadores.

Capítulo segundo

Organización del trabajo

Art. 6. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es competencia específica de los órganos de gobierno del organismo público Museo Nacional del Prado, sin perjuicio de los derechos a ejercer por los representantes de los trabajadores en materia de audiencia, consulta, información y negociación.

En particular corresponde a los órganos de dirección del Museo el establecimiento de los sistemas de organización del trabajo para alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, siendo los criterios inspiradores de la organización del trabajo la planificación y ordenación de los recursos humanos, la suficiencia y adecuación de las plantillas a la necesidad del servicio, la adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores, la formación continua, profesionalización y promoción de los trabajadores, la identificación y valoración de los puestos de trabajo y la racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

La representación de los trabajadores vendrá obligada a participar en aquellas instancias establecidas en las disposiciones laborales de carácter general y, en concreto, en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en las específicas creadas por este convenio colectivo.

Art. 7. *Relación de puestos de trabajo.*—A la relación de puestos de trabajo se le dará publicidad dentro del primer trimestre de cada año, con expresión de los puestos vacantes.

Art. 8. *Movilidad funcional y atribución temporal de funciones.*—1. Movilidad funcional: Consiste en el cambio de puesto de trabajo realizado por la entidad sin que suponga cambio de grupo o nivel. Se llevará a cabo por razones organizativas, previa comunicación escrita motivada al trabajador y al comité de empresa y sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de una titulación determinada, la localidad en que el trabajador afectado esté prestando sus servicios y el respeto a la dignidad del trabajador. Cuando el trabajador afectado carezca de la formación suficiente para el desempeño de sus nuevas funciones será obligada la puesta en marcha de un plan de formación específico previo.

Al objeto de poder atender las posibles demandas de cambio de puesto, los empleados podrán comunicar por escrito esta circunstancia a la dirección.

2. Atribución temporal de funciones: En casos excepcionales, la dirección del Museo, previa comunicación escrita motivada al trabajador y al comité de empresa, podrá atribuir al personal afectado por el presente convenio el desempeño temporal, por un máximo de cuatro meses en un período de doce, de tareas distintas de las suyas habituales que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los trabajadores que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas las mismas, todo ello con las limitaciones derivadas del nivel y área funcional en que esté encuadrado el trabajador. Esta medida no podrá suponer el desempeño de funciones de nivel inferior.

Art. 9. *Trabajos de superior e inferior nivel profesional.*—1. Con carácter excepcional se podrá acordar la movilidad funcional para realizar funciones no pertenecientes al nivel profesional al que pertenece el trabajador cuando existan razones técnicas de eficiencia organizativa o de mejor prestación de servicios, siendo su duración por el tiempo imprescindible para su atención. La encomienda de funciones de inferior nivel profesional deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles, debiendo comunicarse su realización al comité de empresa. La duración máxima será de un año cada dos, para tareas de superior nivel, y de un mes cada año, para las de inferior nivel.

2. En todo caso, el encargo de trabajos de superior e inferior nivel profesional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, atendiendo a los criterios que establezca la comisión de clasificación, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución del puesto que efectivamente se desempeñe, salvo en el caso en que se encomiende la realización de funciones de un nivel inferior en que se mantendrá la retribución de origen.

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

4. Cuando se produzca algún nombramiento de superior categoría de personal que preste servicios en salas, su puesto será cubierto.

5. Los nombramientos de superior categoría serán comunicados previamente al comité de empresa y a cada una de las secciones sindicales.

6. Existirán bolsas públicas de voluntarios para los nombramientos de superior categoría de jefes de Vigilantes, taquilleros, consola, vigilancia nocturna, información, brigada y oficial administrativo. Los voluntarios recibirán formación, que será evaluada y de la que resultará un orden de prelación que se seguirá en los nombramientos que se realicen. Las bolsas tendrán vigencia durante dieciocho meses a partir de su creación.

7. Los nombramientos de superior categoría de jefes administrativos, encargados e informáticos, se realizará previa la celebración de entrevistas.

8. En el resto de categorías se recurrirá a la base curricular, para lo cual se procederá a su actualización periódica.

Art. 10. *Modificación de las condiciones de trabajo.*—Los órganos competentes del Museo del Prado, en el ejercicio de la facultad de organización del trabajo, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia

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

En estos casos, el Museo negociará la medida que se pretenda adoptar con el comité de empresa durante un plazo no inferior a quince días, facilitándose para ello una memoria justificativa de las causas o motivos de la misma. La negociación se iniciará con la entrega de toda la documentación que componga el expediente en cuestión.

Art. 11. *Igualdad de oportunidades.*—Se crea, con carácter permanente, la comisión de igualdad de oportunidades que velará, en el ámbito del presente convenio, por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Controlará, vigilará, y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

Deberá 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 la igualdad de oportunidades.

Los trabajadores acogidos a este convenio podrán dirigirse a la misma directamente o a través de sus representantes, cuando estimen que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

La comisión de igualdad de oportunidades será paritaria y estará integrada por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes del convenio en el porcentaje de votos obtenidos por cada candidatura en las últimas elecciones celebradas.

Capítulo tercero

Clasificación profesional

Art. 12. *Clasificación profesional.*—1. Los trabajadores que prestan servicios en el Museo del Prado serán clasificados, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral objeto del contrato, en grupos profesionales y dentro de cada grupo en niveles.

2. Los grupos profesionales agrupan unitariamente a los trabajadores que realizan funciones o tareas para cuyo desempeño se requieren aptitudes profesionales y titulaciones análogas o equivalentes y determinan el contenido general de la prestación laboral exigible a tales trabajadores. La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los puestos de trabajo pertenecientes a dicho grupo profesional y área funcional, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones y aptitudes profesionales específicas, sin perjuicio de las normas sobre movilidad funcional que se establecen en este convenio.

3. Los niveles, en total seis, agrupan los puestos de trabajo que presentan grados de especialización, responsabilidad, nivel de capacitación y autonomía homogéneos.

4. El encuadramiento de los trabajadores del Museo Nacional del Prado se realizará en los siguientes grupos profesionales:

— Grupo profesional I: Lo integran aquellos trabajadores que, estando en posesión de un título universitario acorde al puesto que van a ocupar, de cualquier país de la Unión Europea, desarrollan funciones técnicamente complejas, con un importante grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participan en la definición de los objetivos de su área de actividad y toman decisiones en el ejercicio de su responsabilidad. Organizan, supervisan y coordinan el trabajo de otros trabajadores. Corresponden a este grupo los niveles 1 y 2, exigiéndose para ostentar el nivel 1 una titulación universitaria superior, en los supuestos de nuevas contrataciones a partir de este convenio.

— Grupo profesional II: Lo integran los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de Técnico Superior u otras titulaciones equivalentes realizan funciones técnicas con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y responsabilidad. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el tra-

bajo de un conjunto de colaboradores. Corresponden a este grupo los niveles 3 y 4.

— Grupo profesional III: Lo integran los trabajadores que, estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Técnico u otras titulaciones equivalentes, realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellas puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional. En el nivel superior, sus funciones pueden incluir la supervisión y coordinación de las tareas que desarrolla un grupo de trabajadores. Corresponden a este grupo los niveles 5 y 6.

5. El cambio a un grupo profesional o nivel superior podrá realizarse a través de los mecanismos previstos en el sistema de provisión de puestos regulado en este convenio. Sin perjuicio del derecho del trabajador a reclamar la reclasificación por vía judicial.

Art. 13. *Organización funcional*.—1. Los puestos de trabajo se agrupan en cuatro áreas funcionales:

- Técnica: En esta área funcional se integran los trabajadores que realizan funciones técnicas complejas, para las que se requiere una titulación universitaria, y que suponen el ejercicio de responsabilidad y la participación en la definición de los objetivos de la unidad en la que se encuadran. Se incluyen en esta área los trabajadores del grupo I.
- Administración: Se incluyen en esta área a los trabajadores de los grupos II y III que realizan actividades o tareas relacionadas con la gestión de recursos humanos, gestión económica, gestión administrativa, traducción e interpretación directa de diversos idiomas, gestión de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas y actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.
- Mantenimiento y oficios: Se incluyen en esta área a los trabajadores de los grupos II y III que realizan actividades o tareas relacionadas con el mantenimiento y reparación de maquinaria, equipos mecánicos e industriales; construcciones, instalaciones, edificios y bienes muebles; equipos electrónicos de sonido, imagen, telecomunicaciones y otras de carácter análogo.
- Servicios generales, control e información: Se incluyen en esta área a los trabajadores de los grupos II y III que realizan actividades o tareas relacionadas con la seguridad y vigilancia de salas, colecciones, edificios e instalaciones; movimientos de obras de arte y objetos que integran el inventario no artístico y actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores; control de acceso, identificación, información, atención y recepción de personal visitante; recepción de paquetería, documentación y correspondencia; recepción, clasificación, almacenamiento y distribución de todo tipo de bienes y materiales; transporte de bienes y documentación; atención, solicitud y establecimiento de comunicaciones telefónicas; apertura y cierre de puertas; porteo de objetos y material; franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia; realización de recados oficiales fuera o dentro del Museo y actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

2. Los puestos pueden ser singularizados o no singularizados. Son singularizados aquellos que presentan alguna nota distintiva respecto a los de su mismo grupo y nivel, y se dividen en dos categorías: Singularizados ordinarios y singularizados de confianza.

Los singularizados ordinarios se caracterizan por las especiales circunstancias en que se realice la prestación, como jornada, horario, nocturnidad, etcétera, o por la especificidad de las tareas encomendadas que se traduce en una especial complejidad, responsabilidad, etcétera.

Los singularizados de confianza añaden a las características de los anteriores el hecho de que su provisión se realizará por libre designación, sin necesidad de convocatoria previa y entre trabajadores fijos de la misma área funcional. De esta designación se informará a los representantes de los trabajadores. En caso de cese, los trabajadores que ocupen puestos de libre designación volverán a su puesto de trabajo de origen.

Los puestos singularizados de confianza son:

- Secretarios/as de director y directores adjuntos.
- Secretarios/as de coordinadores generales.

Con carácter general, los puestos singularizados serán acreedores de un complemento singular.

Art. 14. *Puestos de designación directa*.—1. Las Jefaturas de Conservación, Restauración, Administración y Desarrollo, y la Secretaría Técnica del Real Patronato, serán de designación directa y de libre revocación, por ser puestos directivos de especial responsabilidad. Se designarán entre personal fijo del organismo incluido en el grupo profesional I al que le sea de aplicación el presente convenio.

Se habilitará una base de datos curricular al objeto de que el director del Museo cuente con un instrumento de decisión sobre la existencia de candidatos adecuados o suficientes entre el personal fijo del organismo para la cobertura de puestos de designación directa.

2. Si entre el personal fijo del organismo no existieran candidatos adecuados o suficientes para ocupar un determinado puesto de designación directa, se procederá a la convocatoria pública de una plaza del nivel superior del convenio a fin de que el candidato que la obtenga pueda ser designado para ocupar dicho puesto.

3. El desempeño de estos puestos conllevará la percepción del complemento al que se refiere el artículo 2 de este convenio, que será establecido por los órganos competentes. El resto de las retribuciones serán las que viniera percibiendo como personal del convenio.

4. La revocación de la designación del personal indicado en los mencionados puestos de trabajo será por libre decisión de la Administración, dejando de percibir el complemento derivado del desempeño del puesto de trabajo en el que cesa. Su puesto de trabajo será el que ostentaba con anterioridad al nombramiento que se revoca, sin perjuicio de que desempeñe las funciones adecuadas a su titulación y conocimientos.

En el supuesto de que el cese se produzca a petición del trabajador, este volverá al puesto de trabajo del que procedía antes de su designación directa y a las remuneraciones estipuladas para el mismo.

Art. 15. *Comisión de clasificación profesional*.—Se creará, con carácter permanente, una comisión de clasificación, cuyas funciones serán:

- Aprobar, con carácter previo, los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional del convenio.
- Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del convenio.
- Emitir informe vinculante, en el plazo máximo de quince días a contar desde su recepción en la comisión, sobre las propuestas de modificación de las relaciones de puestos de trabajo.
- Resolver cuantas consultas les sean planteadas en materia de clasificación profesional.
- Establecer los criterios para la atribución de trabajos de superior e inferior nivel profesional.

La comisión de clasificación, establecerá su propio reglamento de funcionamiento, será paritaria y estará integrada por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes del convenio según lo dispuesto en el artículo 4 de este convenio.

Capítulo cuarto

Provisión de puestos de trabajo

Art. 16. *Provisión de puestos de trabajo*.—La provisión de puestos de trabajo en el Museo del Prado se realizará conforme a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Art. 17. *Orden de preferencia en la cobertura de puestos de trabajo*.—1. El orden en la cobertura de puestos de trabajo será el siguiente:

- Reingreso.
- Selección interna.
- Movilidad entre Administraciones.
- Selección externa.

2. Por razones de organización del trabajo derivadas de la planificación de recursos humanos, con carácter excepcional y previa negociación en la comisión paritaria, podrá alterarse el orden de preferencia. Se entenderá cumplido el carácter excepcional al que se re-

fiere el párrafo anterior siempre que las plazas convocadas no superen el 5 por 100 del total.

3. Con carácter general el ingreso de nuevo personal fijo se producirá por el nivel inferior del correspondiente grupo profesional.

Podrán ser convocadas a nuevo ingreso en el nivel superior del correspondiente grupo profesional la totalidad de las plazas que hayan sido ofertadas previamente en promoción interna.

4. Las partes se comprometen a promover convenios con las Administraciones Públicas que garanticen la movilidad del personal del Museo fuera del ámbito del mismo.

5. Las previsiones contenidas en los apartados anteriores quedarán supeditadas en todo caso a lo establecido en la normativa sobre Oferta de Empleo Público.

Art. 18. *Selección de personal.*—1. Selección interna: Los puestos de trabajo a cubrir por este sistema se convocarán públicamente y podrán concurrir todos los trabajadores fijos que cumplan con los requisitos exigidos en la convocatoria y tengan una antigüedad en su puesto de trabajo de, al menos, dos años.

Los candidatos de la misma área funcional, pero de grupo profesional y nivel inmediatamente inferior quedarán exentos del requisito de titulación siempre y cuando cuenten con cuatro años de experiencia en el grupo profesional de procedencia. Esta exención no será de aplicación cuando se requiera una titulación habilitante o cuando el puesto de trabajo pertenezca al grupo profesional I.

Los procesos de selección interna tendrán las siguientes pautas:

- a) En la selección interna se valorará, en todo caso, el desempeño profesional de los candidatos y el tiempo de servicios prestados.
- b) En la configuración de los méritos del correspondiente proceso selectivo se dará más valor:
 - 1.º A la pertenencia al mismo área funcional.
 - 2.º A la pertenencia al mismo grupo profesional.
 - 3.º A la pertenencia al mismo nivel.

Este mismo criterio se seguirá en caso de empate entre los aspirantes.

2. Selección externa: En la selección externa el reclutamiento se hace por convocatoria pública, a través de un medio de comunicación de difusión nacional y de los canales habituales de comunicación interna del Museo, que asegure un grado de difusión suficiente para captar candidatos idóneos. Con carácter general la selección se efectuará a través del sistema de concurso-oposición.

3. Pruebas selectivas: Consistirán en la realización de una o más pruebas que deberán ser adecuadas a las funciones de los puestos de trabajo convocados. En el caso de los niveles 1, 2 y 3 las pruebas serán, al menos, dos. Las pruebas podrán ser:

- Valoración del historial profesional y académico de los candidatos y de su adecuación a las funciones del puesto, mediante la presentación y defensa pública de una memoria.
- Pruebas de conocimientos de carácter teórico o práctico.
- Pruebas psicotécnicas y de personalidad.
- Entrevistas de selección.

4. Con cargo a los puestos de trabajo que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender peticiones de traslado formuladas por trabajadores de otras Administraciones Públicas con las que exista un acuerdo de reciprocidad y de acuerdo con los criterios que establezca la Dirección General de la Función Pública.

5. Podrá autorizarse la permuta que se realice voluntariamente entre trabajadores fijos en activo de cualquier Administración Pública siempre que los puestos de trabajo sean equivalentes en cuanto a su clasificación y régimen de contratación. No podrá autorizarse una segunda permuta en el plazo de cinco años a partir de la concesión de la primera. Tampoco cuando a alguno de los trabajadores interesados le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación. Será anulada la permuta si en el plazo de dos años desde su concesión se produce la jubilación voluntaria de cualquiera de los permutantes. Deberá existir acuerdo de los dos órganos afectados, sin que pueda dar lugar la permuta a indemnización alguna, teniéndose en cuenta, además, lo establecido en el artículo 47 de este convenio.

Art. 19. *Órgano de selección.*—El órgano de selección estará compuesto, al menos, por tres miembros de la representación de la dirección, que ejercerán la presidencia y secretaría del mismo, y dos propuestos por la representación de los trabajadores. Todos los

miembros del órgano de selección deberán tener, al menos, la titulación y la calificación exigidas en la convocatoria y cumplir con la condición de especialidad establecida en la Ley.

Las convocatorias de selección se facilitarán a la representación del personal para que en el plazo de tres días formule las observaciones que considere convenientes.

Asimismo, la dirección informará a los representantes de los trabajadores sobre los puestos de trabajo cubiertos por designación directa.

Art. 20. *Clasificación del personal por razón de su contrato.*— Los contratos de trabajo entre el Museo del Prado y los trabajadores a su servicio se registrarán por la siguiente clasificación:

- Fijo.
- De duración determinada o temporal, bajo cualquiera de las modalidades permitidas por la legislación laboral común. En atención a las particularidades de la actividad del Museo del Prado, el contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3, punto 2, del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

Sin perjuicio de lo anteriormente expresado, el Museo Nacional del Prado está facultado para la elaboración de otros tipos de contratos autorizados por la Ley.

Art. 21. *Período de prueba.*—1. El ingreso, tanto del personal fijo como del temporal, se considera hecho en período de prueba, teniendo dicho período una duración de cuatro meses para el personal que se integre en el grupo profesional I y de cuarenta y cinco días para el resto del personal.

2. Se entenderá que el trabajador está sujeto preceptivamente a período de prueba, teniendo durante este período los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su categoría profesional, pudiendo cualquiera de las partes resolver la relación laboral sin preaviso en dicho período y sin derecho a indemnización alguna. Los representantes de los trabajadores serán informados de forma inmediata y por escrito de dicha situación. Igualmente se les comunicarán los contratos realizados, dándoles copias básicas de los mismos.

Transcurrido el período de prueba, los trabajadores que hubieren ingresado como fijos consolidarán tal condición, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en el período de prueba. El trabajador que hubiere ingresado como temporal continuará con su contrato hasta su finalización o la de las sucesivas prórrogas en su caso.

Capítulo quinto

Formación

Art. 22. *Principios.*—La formación es un importante instrumento de la política de recursos humanos que tiene como objetivos básicos favorecer el desarrollo de los recursos humanos del Museo, incrementando su calificación y capacitación profesional, fomentar su motivación y propiciar su integración laboral, así como facilitar su movilidad y promoción profesional, además de mejorar la calidad de los servicios que presta el Museo.

Art. 23. *Comisión de formación.*—Se constituye una comisión paritaria de formación integrada por cuatro representantes de cada una de las partes firmantes del convenio (según lo dispuesto en el artículo 4 de este convenio) y que tiene como atribuciones la elaboración, desarrollo, seguimiento, control de la ejecución y evaluación del Plan Anual de Formación del Museo. Dicha comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Art. 24. *Planes de formación.*—En el plan de formación se incluirán las acciones formativas que se financiarán con fondos propios del Museo y los incluidos en el plan de formación continua que hubieran obtenido la subvención correspondiente del INAP.

Art. 25. *Tiempos para la formación.*—El tiempo de asistencia a cursos organizados directamente por el Museo e incluidos en el plan de formación será computado como tiempo de trabajo a todos los efectos. Para la asistencia a estos cursos se requerirá la autorización previa de la Jefatura de Recursos Humanos y el informe favorable del jefe inmediato del solicitante. El Museo podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

Si por necesidades del servicio el trabajador no pudiera asistir a los cursos de formación en horario de trabajo se le compensará con fórmulas pactadas en la comisión de formación.

Art. 26. *Permisos para la formación.*—Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores se concederán permisos para los siguientes supuestos:

- Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, pruebas de acceso a la Administración pública y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido, durante el tiempo imprescindible para su realización.
- Permisos retribuidos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional externos al Museo cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, previo informe favorable de la Jefatura de Recursos Humanos y de la comisión de formación, por un plazo máximo de ocho meses.
- Permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con las tareas propias del puesto de trabajo, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. La denegación de este permiso deberá ser expresa y motivada.

Capítulo sexto

Jornada y horario

Art. 27. *Jornada y horarios.*—1. La jornada laboral para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio será como máximo de 1.647 horas anuales y 37,30 horas semanales.

2. En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de una jornada superior a la ordinaria, de 40 horas semanales. En dichos supuestos los trabajadores tendrán derecho a percibir el complemento que corresponda.

3. De acuerdo con la resolución de 20 de diciembre de 2005, de la secretaria de Estado para la Administración Pública, la jornada general de trabajo constará de dos partes:

- Una de obligada presencia de treinta horas semanales a razón de: Seis horas de lunes a viernes, a realizar entre las 08.30 y las 15.00 horas.
- Una parte variable de: Siete horas y media, a cumplir entre las 07.30 y las 18.00 horas, de lunes a jueves, y entre las 07.30 y las 15.00 horas, los viernes.

En el caso de que la jornada se prolongue más allá de las 15.30 horas se entenderá que se produce interrupción obligada mínima de una hora para comer, entre las 14.30 y las 16.30 horas.

4. Jornada de especial dedicación. El personal que venga obligado a prestar servicio en régimen de especial dedicación realizará una jornada de trabajo de 40 horas semanales en los términos dispuestos en la resolución citada. La parte fija de dicha jornada deberá realizarse entre las 09.00 y las 17.00 horas con una interrupción mínima de una hora para la comida entre las 14.30 y 16.30, de lunes a jueves. Los viernes se prestará el servicio entre las 09.00 y las 14.00 horas. Las horas restantes podrán cumplirse en horario flexible que, en todo caso, deberá realizarse entre las 07.30 y las 18.30 horas, de lunes a jueves, y entre las 07.30 y las 15.30 horas, los viernes. Los calendarios laborales podrán establecer otra forma de cumplimiento de la jornada vespertina respetando el total de cuarenta horas semanales.

5. El personal que perciba complemento singular de disponibilidad horaria realizará hasta un máximo del 20 por 100 de su jornada mensual fuera de su horario habitual a requerimiento de la empresa. Cuando el tiempo utilizado en la disponibilidad sea superior a la jornada semanal establecida, este incremento se reducirá de la jornada a realizar, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

6. Jornadas especiales:

- a) Jornada del personal que presta servicios en salas de forma permanente:
 - Se estructura en un turno de mañana y otro de tarde, en jornada continua.
 - El horario del turno de mañana será de las 08.30 a las 14.45 horas, de martes a sábado. El horario del turno de

tarde será de las 14.15 a las 20.30 horas, de martes a sábado. Además, los trabajadores prestarán sus servicios:

- Un domingo de cada tres en doble turno y un domingo más al año.
- Un festivo de cada tres en doble turno, en cómputo trienal.
- Se tendrán dieciséis días libres en compensación de los domingos trabajados, que serán disfrutados en la semana siguiente al domingo trabajado.

Durante la vigencia de este convenio, la solicitud de vacaciones realizada por cada trabajador que presta servicios en salas de forma permanente podrá incluir la no prestación de servicio de hasta tres domingos asignados al grupo de domingos al que pertenezca. En este caso, el trabajador no tendrá derecho al día libre que le hubiera correspondido por haber prestado servicio en domingo, ni tendrá obligación de recuperar dichos domingos. Asimismo, y durante la vigencia de este convenio, la solicitud de vacaciones podrá incluir la no prestación de servicio de hasta un festivo que tuviera asignado. En este caso el trabajador no tendrá obligación de recuperar dicho festivo.

b) Jornada del personal de taquillas:

- Se estructura en un turno de mañana y otro de tarde, en jornada continua. El horario del turno de mañana será de 08.30 a 14.45 horas, de martes a sábado, y cuatro festivos al año en doble turno. El horario del turno de tarde será de 14.15 a 20.30 horas, de martes a sábado, y cuatro festivos al año en doble turno.
- El personal de taquillas tiene la obligación de efectuar doce jornadas adicionales al año, cuyo régimen será fijado en el calendario laboral.

c) Jornada del personal de climatización, electricidad y estación central de alarmas:

- El personal destinado en estos servicios desarrolla sus jornadas en un régimen de cuadrantes, conforme a los que figuran en los Anexos II a IV. Los cuadrantes podrán ser modificados mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, para garantizar el servicio durante veinticuatro horas al día y trescientos sesenta y cinco días al año.

d) Jornada de vigilancia de noche:

- Su jornada se desarrollará de conformidad con lo establecido en el Anexo V.

e) En el caso de que el día de descanso de un trabajador sujeto a jornadas especiales coincida con un festivo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de otro día libre dentro del año natural.

7. En el calendario laboral se recogerán los festivos en que permanecerá cerrado el Museo, que son: El 1 de enero, 1 de mayo, 25 de diciembre y Viernes Santo. Los días 24 y 31 de diciembre estará abierto el Museo al público por la mañana y aquellos trabajadores que no puedan disfrutarlo serán compensados con otro día de descanso. La prestación del servicio corresponderá un día a cada turno del personal de salas y taquillas.

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

8. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el trabajador podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de cinco horas diarias, percibiendo un 75 por 100 del total de sus retribuciones. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador se reintegrará a la jornada normal, a petición realizada por escrito al Museo, y a partir de la realización completa de la jornada percibirá las retribuciones completas, reintegración que tendrá lugar en el plazo máximo de un mes desde la solicitud.

9. El día 6 de enero, el Museo abrirá únicamente en horario de mañana y se cubrirá de forma rotativa por turno y año.

10. El horario establecido en el presente convenio solo podrá ser modificado si las necesidades del Museo lo requieren por acuerdo entre los órganos de dirección y el comité de empresa.

11. En cualquier caso se tenderá a la conciliación de la vida familiar de los trabajadores, estudiando los casos puntuales existentes en cada momento y, la mejor forma de solución.

12. Las actividades extraordinarias serán compensadas de acuerdo con lo establecido en el Anexo VI.

Art. 28. *Compensaciones horarias.*—La diferencia de horas existente en cómputo anual entre las jornadas que realizan los colectivos sujetos a jornadas especiales y la jornada máxima recogida en convenio, servirá para compensar los domingos y festivos que hayan de trabajarse, considerándose, por tanto, que dichos trabajadores realizan la jornada anual completa.

Art. 29. *Pausa durante la jornada de trabajo.*—Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, cinco horas y media, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo; si la jornada continuada fuera superior a ocho horas y treinta minutos, se tendrá derecho a una nueva pausa de treinta minutos para comer. En las jornadas de turno de noche los trabajadores disfrutarán dos pausas de veinte minutos que no podrán acumularse. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, en las actividades que se desarrollen en horario de mañana, podrá efectuarse entre las diez y las once treinta horas, salvo en las jornadas especiales que se adecuará a las necesidades del servicio.

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Dentro de los límites establecidos en la legislación vigente tendrán la consideración de horas extraordinarias las que, debidamente autorizadas, se realicen semanalmente por encima de la jornada establecida en el presente convenio.

Los trabajadores podrán optar por compensar las horas realizadas con permiso retribuido a razón de dos horas libres por cada hora extraordinaria, siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan, o por percibir las cantidades señaladas en el artículo 54. Tratándose de horas extraordinarias realizadas en festivos u horario nocturno, las mismas se compensarán a razón de dos horas y media por hora realizada. Se consideren horas nocturnas las realizadas a partir de las 21.30 y hasta la 07.00 horas. La compensación de las horas realizadas entre el 1 de abril y el 31 de julio se efectuará, preferentemente, en el período vacacional de verano; las efectuadas entre el 1 de agosto y el 30 de noviembre se compensarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente; el resto se compensarán preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Mensualmente, se informará al comité de empresa de las horas extraordinarias realizadas en el Museo, desglosadas por departamentos y trabajadores.

Art. 31. *Calendario laboral.*—El calendario laboral será elaborado anualmente por la dirección del Museo, previa negociación con el comité de empresa, en los dos primeros meses de cada año. Del calendario laboral se dará traslado a todo el personal del Museo.

Art. 32. *Jornada de verano.*—Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, cuando las circunstancias del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo a razón de seis horas y media entre las 08.30 y las 14.30 horas, de lunes a viernes para el personal con jornada general de treinta y siete horas treinta minutos semanales. Para el personal que realiza mayor jornada, el horario será de 08.30 a 15.00 con carácter fijo de lunes a viernes.

Se exceptúa de la regla anterior el personal que desempeñe puestos de trabajo de nivel de jefe de Área o similar, así como secretarías de dirección y de coordinación, que vendrá obligado a trabajar como mínimo una tarde de lunes a jueves, con independencia de la mayor jornada que debieran realizar por necesidades del servicio.

En el calendario laboral se fijará la jornada aplicable a la semana de San Isidro, así como las compensaciones que se establezcan a los colectivos que no puedan disfrutar de reducción.

Art. 33. *Comunicación de ausencias.*—Se regulan las siguientes situaciones:

1. Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días de duración: Se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Ausencias aisladas: El trabajador comunicará su ausencia a la unidad de personal u órgano o persona responsable con pre-

ferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente se descontará al trabajador el día faltado.

b) Ausencias de dos o tres días: En estos casos el trabajador, según lo dispuesto en los artículos 2 del Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, y 2 de la Orden de 19 de junio de 1997, deberá presentar el justificante médico en el plazo de tres días, contados a partir del siguiente al de la expedición del parte. De no entregarse el justificante se descontarán al trabajador los días faltados.

Estas deducciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral.

En ambos casos el Museo del Prado podrá actuar conforme a lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo séptimo

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 34. *Vacaciones anuales.*—1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o veintidós días hábiles por cada año de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

2. En el supuesto de que el trabajador haya completado los años de antigüedad citados a continuación, tendrá derecho al disfrute de los siguientes días complementarios de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Un día hábil.
- Veinte años de servicio: Dos días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Tres días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Cuatro días hábiles.

3. A solicitud del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o por quincenas naturales. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, del 1 de julio al 30 de septiembre.

En aquellos casos en que por necesidades del servicio debidamente motivadas se hubieran denegado parte de las vacaciones solicitadas y quedaren sin disfrutar como consecuencia de la denegación fracciones inferiores a las mínimas establecidas, podrán disfrutarse en función de las necesidades del servicio siempre que dichas fracciones se disfruten de manera continuada sin nuevo fraccionamiento.

Los días libres a disfrutar en compensación de cursos de formación, festivos trabajados, compensación de jornada de verano o cualquier otra causa, excepto los días de asuntos propios, se disfrutarán preferentemente en los períodos del 1 de julio al 30 de septiembre y del 20 de diciembre al 6 de enero del año siguiente.

4. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por maternidad cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión por maternidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Los permisos de maternidad, paternidad y lactancia podrán acumularse a las vacaciones aun habiendo expirado el año natural al que correspondían, cualquiera que sea su origen, tanto natural como adopción y acogimiento.

5. En el caso de incapacidad temporal las vacaciones anuales quedarán interrumpidas y podrán disfrutarse, terminada dicha incapacidad, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

6. El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional de vacaciones correspondientes, o al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas.

7. Para el otorgamiento de permisos en el período de fiestas navideñas para el personal que presta servicios en salas se establecen dos turnos para su disfrute:

1. Del 16 al 30 de diciembre, ambos inclusive.
2. Del 31 de diciembre al 14 de enero, ambos inclusive.

En la primera quincena del mes de octubre, los trabajadores que prestan servicio en salas solicitarán la quincena en que pretendan

disfrutar en el período navideño días libres. Si las solicitudes no superaran el 50 por 100 en ninguno de los turnos, se aceptarán todas las presentadas en los turnos solicitados. Si en alguno de los turnos las solicitudes superan el 50 por 100 de la plantilla, las que excedan de dicha cifra se asignarán al otro turno mediante sorteo entre todos los solicitantes del turno en cuestión, sorteo y asignación que tendrá lugar en la segunda quincena de octubre.

Art. 35. *Licencias.*—1. El personal fijo y los temporales estructurales que hayan cumplido al menos un año de servicios efectivos en el Museo podrán solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de veinte días desde su recepción en la Jefatura de Recursos Humanos.

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco.

3. El tiempo de disfrute de las licencias señaladas anteriormente computará a efectos de antigüedad.

4. En caso de no contestación en el plazo de treinta días se considerará afirmativa. Si existiera una denegación por necesidades del servicio esta deberá ser justificada ante el interesado y comunicada por escrito al comité de empresa.

Art. 36. *Permisos.*—Previo aviso y justificación adecuada, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio en cualquiera de las formas reconocidas legalmente.

2. Quince días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Tres días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad grave del cónyuge, padre, madre, suegro, suegra, hijo, hija, yerno y nuera y padres de estos, cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Dichos plazos serán, respectivamente, de dos o cuatro días tratándose de nietos, abuelos, hermanos, cuñados, cónyuges de nietos, abuelos de yernos y nueras. En el caso de fallecimiento de cónyuge, hijos o padres, el trabajador podrá solicitar, adicionalmente, un permiso no retribuido de una duración no superior a un mes, con independencia de otros supuestos de licencia sin sueldo. A los efectos previstos en este convenio se equipara al cónyuge con la pareja de hecho o conviviente acreditado.

3. Dos días por traslado del domicilio habitual dentro de la misma Comunidad y cuatro días si el traslado es a otra Comunidad.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

5. Las trabajadoras tendrán derecho a permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

6. Los trabajadores podrán asistir a consulta médica durante el horario de trabajo, acreditando debidamente este extremo con el justificante del servicio sanitario correspondiente.

7. Las trabajadoras tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, en este caso y por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o una hora bien al inicio bien al final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Este mismo permiso será de aplicación en el supuesto de adopción o acogida, si el menor tiene menos de doce meses, a partir de la acogida en el seno familiar. Las trabajadoras del Museo podrán sustituir el permiso de lactancia por un permiso que acumu-

le en jornadas completas el tiempo correspondiente, permiso que será incrementado proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

8. Hasta seis días cada año natural, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores, los cuales no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, y respetando siempre las necesidades del servicio, preferentemente en el año natural correspondiente y hasta el quince de enero del año siguiente. Si las necesidades del servicio impidieran el disfrute de todos o parte de los días que proporcionalmente les pudieran corresponder a los trabajadores temporales con un contrato inferior a seis meses, los días no disfrutados les serán abonados con la liquidación de las vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

9. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud o evaluación, y para estudios oficiales.

10. Cuando por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos el trabajador solicite un día por asuntos propios, no podrá denegarse la solicitud por razones del servicio.

11. El 24 y el 31 de diciembre, el personal con jornadas especiales se registrará por lo dispuesto en el artículo 27 de este convenio. En el supuesto en que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de otro día libre, atendiendo a las necesidades del servicio.

12. Hasta dos meses de permiso percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

13. Los trabajadores del Museo que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo al cónyuge o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

14. Excepcionalmente se podrá autorizar, 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.

15. Los trabajadores del Museo que tengan hijos con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de su puesto de trabajo.

Igualmente, tendrán 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.

16. Los trabajadores del Museo tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de efectuarlas dentro de la jornada de trabajo.

17. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, los trabajadores del Museo tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, sin merma de retribuciones.

Capítulo octavo

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 37. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, estos tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

1. Maternidad, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho se-

manas, en los términos que establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción introducida por la Ley 39/1999. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre. En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En el supuesto de adopción y acogimiento, si el hijo adoptado o acogido es menor de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de edad superior a seis años cuando se trate de menores discapacitados, o que por sus circunstancias o experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes a contar desde la fecha de la resolución de la adopción.

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

3. Designación para realizar una misión de carácter temporal por un período determinado, en organismos internacionales, en programas de cooperación internacional o en instituciones culturales.

4. Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de las respectivas Administraciones públicas.

5. Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los órganos constitucionales u otras cuya elección corresponda a las Cámaras.

6. Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados en el Tribunal de Cuentas o en el Consejo General del Poder Judicial.

7. Cuando accedan a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales.

8. Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas o cargos electivos y retribuidos en las Corporaciones Locales.

9. Cuando sean elegidos miembros del Parlamento Europeo.

10. Cuando sea nombrado el trabajador funcionario en prácticas así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente, que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

11. Incapacidad permanente del trabajador que vaya a ser previsible objeto de revisión por mejoría que permita su incorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

12. En los casos contemplados en los apartados 3 al 9, el trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio o de la situación que ha dado lugar a la suspensión. En caso de no efectuar la solicitud de reingreso en el tiempo señalado, se declarará al trabajador en situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un período mínimo de un año.

13. La suspensión del contrato de trabajo, por alguna de las causas recogidas en este artículo, de los trabajadores temporales tendrá como duración máxima la que reste para la finalización de la duración máxima establecida en aquel.

14. Los reservistas voluntarios, mientras se encuentren activos, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban antes de la incorporación o uno de similares condiciones y de igual remuneración, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre.

Art. 38. *Excedencias del personal.*—La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. La excedencia voluntaria puede revestir alguna de las siguientes modalidades:

1. Por interés particular: La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores fijos y temporales estructurales con un año, al menos de antigüedad en el Museo del Prado. La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha de inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte del Museo deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y al comité de empresa. La duración de esta situación será de carácter indefinido y no podrá solicitarse en ningún caso para períodos inferiores a cuatro meses. Concedida la excedencia por un período de tiempo determinado, la misma podrá ser prorrogada, a instancia del trabajador, sin necesidad de que medie su reingreso al servicio activo. El derecho a esta situación solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular. No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que, en su caso, le hubiese sido impuesta. La situación de excedencia por interés particular no computará a efectos de antigüedad.

2. Para el cuidado de hijos: Los trabajadores fijos y temporales estructurales tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha de nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda menoscabar o impedir el cuidado personal del hijo menor. Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante dos años; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional y área funcional. Esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, teniendo el trabajador el derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación. El reingreso al servicio activo deberá ser solicitado por el trabajador con quince días de antelación a la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos; en caso contrario, el trabajador será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular. A efectos de lo previsto en este número, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción. Esta excedencia podrá disfrutarse de manera fraccionada.

3. Para el cuidado de cónyuge, ascendientes y descendientes: Los trabajadores del Museo tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para atender el cuidado personal de su cónyuge, persona con la que conviva maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente o enfermedad debidamente acreditadas y que no desempeñe actividad retribuida. Los trabajadores tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad y a reingresar al servicio activo en un puesto de trabajo de igual nivel profesional y área funcional a aquella en la que prestaban servicios al iniciarse la misma. Esta excedencia podrá disfrutarse de manera fraccionada.

4. Especial: Quedará en esta situación el trabajador que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo fuera del ámbito de este convenio, aun cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, pudiendo permanecer indefinidamente en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad. Esta modalidad de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

5. Por agrupamiento familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por esta causa, con una duración mínima de dos años y

máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del poder judicial. Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose al trabajador, de no hacerlo, de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. La excedencia voluntaria por agrupamiento familiar no computará a efectos de antigüedad.

En todo caso, cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas, de las que se dará cuenta al comité de empresa.

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

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

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Art. 39. *Excedencia forzosa*.—1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria o por interés particular por un período mínimo de dos años.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo o cargo público, y no les sea concedido en el plazo de seis meses. Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de integración y el complemento personal de antigüedad.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación. Los trabajadores que en esta situación soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, tendrán derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso, el complemento personal de integración y el complemento personal de antigüedad.

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

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o con-

tractual, 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.

En el caso de trabajadores temporales la duración máxima de la excedencia será igual al tiempo que le reste desde su concesión para la finalización de la duración máxima prevista en su contrato temporal.

Art. 40. *Reingresos*.—1. El trabajador que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional y nivel. Si no existiera vacante en su nivel y sí la hubiera en nivel inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a esta o bien esperar a que se produzca aquella.

2. En el supuesto de que optase por ocupar vacante de inferior nivel, percibirá las retribuciones correspondientes a esta, manteniendo la opción a ocupar la vacante que se produzca en su nivel.

Art. 41. *Extinción del contrato de trabajo. Jubilación*.—1. De acuerdo con los criterios que sobre estabilidad y mejora del empleo público se establezcan anualmente en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público, la jubilación será obligatoria con carácter general al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad.

2. La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos esta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

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

4. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los sesenta y cuatro años.

Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad de interinidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los sesenta y cinco años, momento en que el organismo notificará al interesado la resolución del contrato.

Capítulo noveno

Régimen salarial

Art. 42. *Principios inspiradores del régimen salarial*.—El régimen salarial regulado en el presente convenio pretende retribuir, de un lado, la aptitud y capacidades del trabajador y las características del puesto que desempeña, y, de otro, los resultados obtenidos con el trabajo en función de la consecución de los objetivos fijados por la dirección del Museo.

El sistema retributivo que se establece pretende racionalizar y flexibilizar la estructura retributiva, mejorar su equidad interna y reforzar su carácter incentivador.

La masa salarial se actualizará anualmente, con efectos de 1 de enero, al menos en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos de la Administración General del Estado, incremento que se aplicará una vez cumplido el procedimiento establecido en la citada Ley.

Art. 43. *Estructura retributiva*.—La estructura retributiva regulada en este capítulo se aplicará al personal del Museo del Prado afectado por este convenio y está integrada por las retribuciones fijas y variables.

Las retribuciones fijas están constituidas por el sueldo, la antigüedad, pagas extraordinarias, el complemento de puesto, el de carrera profesional y, en su caso, el complemento singular, el de responsabilidad y el personal transitorio. También tendrán esta consideración el complemento de integración y el complemento personal de antigüedad.

Art. 44. *Sueldo base*.—El sueldo base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal

de trabajo a que se refiere el artículo 27 de este convenio y a sus períodos de descanso computables como de trabajo efectivo; su cuantía viene determinada por el nivel profesional en el que quede encuadrado el trabajador, tal y como se refleja en la tabla salarial recogida en el Anexo I de este convenio, y se percibe en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias.

Art. 45. *Complemento de puesto.*—El complemento de puesto retribuye la posición dentro de la organización, la especialización, la dificultad técnica, la responsabilidad, la capacidad profesional necesaria para su desempeño y el grado de autonomía de cada puesto concreto dentro del nivel que le corresponda.

Para determinar el valor de un determinado puesto se multiplicará el importe establecido para cada nivel en el Anexo I por entre 1 y 10.

El complemento de puesto se percibe durante doce meses, más una mensualidad en cada una de las pagas extraordinarias, de acuerdo con las cuantías que se especifican en la tabla salarial correspondiente.

Este complemento está vinculado a la ocupación efectiva de un puesto de trabajo, y cuando el trabajador cambie de puesto por alguno de los mecanismos recogidos en este convenio percibirá el que corresponda al nuevo puesto de trabajo y con independencia del monto de uno u otro.

Art. 46. *Complemento de carrera.*—El complemento de carrera retribuye el desempeño profesional. El sistema de evaluación del desempeño que se establezca en el Museo del Prado determinará cuáles son las condiciones para que los trabajadores obtengan este complemento. Este complemento podrá perfeccionarse un máximo de seis veces por nivel. El sistema que se adopte precisará para su aplicación del informe previo y preceptivo de la CE-CIR.

Este complemento se consolidará por el importe correspondiente al nivel con que se perfeccionó. Para dotar el sistema de carrera que contempla este complemento se destinará una cantidad igual al porcentaje de masa salarial que, en su caso, autorice anualmente el Ministerio de Hacienda.

Se percibe durante doce meses de acuerdo con las cuantías que se especifican en la tabla salarial correspondiente.

Art. 47. *Complemento singular.*—El complemento singular retribuye las diferencias en cuanto a complejidad, responsabilidad, jornada, horario, entre puestos del mismo nivel y grupo profesional. Su cuantía, para cada puesto, es la que figura en el Anexo I y su percepción está vinculada a la ocupación de un puesto que lo tenga asignado. Los tipos de complemento singular son: mayor jornada, nocturnidad, responsabilidad, jornada especial y disponibilidad:

- Mayor jornada: Que comporta especial dedicación y una jornada de cuarenta horas semanales. En caso de absentismo, se procederá al descuento proporcional de la retribución que corresponde a este complemento.
- Nocturnidad: Retribuye el trabajo realizado entre las 20.00 y las 08.00 horas, salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.
- Responsabilidad: Este complemento retribuye la especial responsabilidad del puesto de trabajo y su valor es el expresado en el Anexo I.
- Jornada especial: Retribuye el trabajo realizado en el régimen horario propio de las jornadas especiales para el personal que presta servicios en sala de forma permanente y para el personal de climatización y electricidad, fijadas en el artículo 27. En el caso de la jornada del personal de climatización, electricidad y estación central de alarmas, este complemento queda establecido en atención a las especiales condiciones de trabajo del personal que realiza su actividad laboral sometida a cuadrante en régimen de turnicidad, en compensación de las horas realizadas en festivos, domingos y nocturnas, así como la realización de suplencias cuando estas sean necesarias y el desempeño excepcional de tareas afines. Este complemento conlleva la aceptación de cuadrante, quedando suprimidas las horas extraordinarias estructurales.

En el caso de la jornada especial del personal que presta sus servicios en salas de forma permanente, la falta de asistencia los domingos y festivos supondrá una reducción proporcional en este complemento con la consiguiente reducción en la

cuantía del complemento que se recoge en el artículo 53, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que correspondan en su caso.

La reducción se efectuará de la siguiente forma:

- La reducción será igual al resultado de dividir el importe del complemento singular de jornada especial por 21.
 - En el caso de que la ausencia se deba a una baja de duración superior a cinco días, justificada con el correspondiente parte médico, la reducción no será aplicada.
 - La reducción efectiva se realizará en la primera nómina siguiente a la ausencia en que ello sea posible.
- Disponibilidad: Retribuye la realización de parte de la jornada de trabajo en horario diferente al habitual, a requerimiento de la empresa, atendiendo a las necesidades del servicio, en los términos previstos en el artículo 27 del presente convenio.

Art. 48. *Antigüedad.*—La antigüedad retribuye la permanencia en el Museo, mediante el abono de trienios durante catorce meses. Se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio. Su importe será igual para todos los trabajadores y su cuantía es la que figura en el Anexo I.

A efectos del cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del reconocimiento del último vencimiento del complemento de antigüedad.

Art. 49. *Complemento personal de antigüedad.*—Las cantidades totales percibidas por cada trabajador acogido al ámbito de aplicación de este convenio hasta el día anterior al de la entrada en vigor del primer convenio colectivo del Organismo Público Museo Nacional del Prado, en concepto de antigüedad, cualquiera que sea su denominación, constituyen un complemento personal de antigüedad, que también se devengará en catorce mensualidades. Igualmente se procederá con el personal de nuevo ingreso que tenga derecho a reconocimiento de servicios previos en el Museo.

Art. 50. *Pagas extraordinarias.*—Es una retribución fija que se devenga en la cuantía de una mensualidad de salario base, complemento de puesto, antigüedad, en su caso, complemento personal de antigüedad, abonándose en los meses de junio y diciembre.

Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas tienen derecho a percibir las citadas pagas extraordinarias en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 51. *Complemento de integración.*—El complemento de integración del personal que lo tuviere solo podrá ser absorbido del sueldo base, en su cuantía, como consecuencia del mayor incremento retributivo del salario base que experimente el trabajador afectado con ocasión de la obtención de un nuevo puesto de trabajo, de nivel superior, en los procesos de promoción interna, reclasificaciones o de la aplicación de fondos adicionales derivados de un acuerdo, siempre que la Ley de Presupuestos no disponga otra cosa, y una vez llevadas a efecto las absorciones previstas en el CPT, en su caso.

La cuantía máxima que podrá ser absorbida, como consecuencia de un proceso de promoción, será igual al 50 por 100 de la mejora retributiva del salario base hasta el 22 de febrero de 2010, y del 25 por 100 a partir de dicha fecha.

El complemento de integración se actualizará anualmente, con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos de la Administración General del Estado.

Art. 52. *Complemento personal transitorio.*—Cuando un trabajador perciba un complemento personal transitorio, operará la compensación y absorción previstos en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones, de acuerdo con el orden y las reglas siguientes:

- a) Absorción del 50 por 100 de incremento que experimente el salario base, incluida la parte de pagas extraordinarias, por aplicación del porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.
- b) Absorción del 100 por 100 del exceso de incremento que experimente el salario base incluida la parte de pagas extraordinarias sobre el porcentaje general establecido en la Ley de

Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.

- c) Absorción del 100 por 100 de los incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de grupo profesional, reconocimiento de nuevos pluses o complementos de puestos de trabajo, a excepción de los complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual, o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo y periódico.

Art. 53. *Complemento variable*.—Este complemento variable retribuirá el desempeño profesional, el cumplimiento de los objetivos fijados al trabajador y su especial dedicación.

Los factores que podrán llevar a una minoración en la percepción de la retribución variable serán:

- El absentismo reiterado:

La aplicación concreta será la siguiente:

1. Cuando en el período de trescientos sesenta y cinco días naturales un trabajador acumule treinta y un días de ausencia, en la nómina del mes siguiente el complemento variable experimentará una disminución de un 25 por 100 de su importe mensual.
2. Cuando en el período de trescientos sesenta y cinco días naturales un trabajador acumule sesenta y un día de ausencia, computados, en su caso, los que dieron lugar a la minoración anterior, en la nómina del mes siguiente el complemento variable experimentará una disminución de un 25 por 100 de su importe mensual.
3. No se considerarán computables, a estos efectos, las ausencias debidas a bajas por enfermedad profesional, accidente de trabajo o maternidad, ni los permisos retribuidos contemplados en los artículos 33 y 35 del convenio colectivo, ni el crédito horario de los artículos 74 y 76 del convenio colectivo.

- El manifiesto incumplimiento de las obligaciones profesionales.
- La injustificada falta de participación del trabajador en el cumplimiento de los objetivos previstos por la dirección en la unidad en la que aquel se encuadre.
- En general, cualquier incumplimiento que afecte negativamente a la dedicación que el trabajador debe prestar en el desempeño de su cometido profesional.

De las anteriores circunstancias se dará cuenta razonada al comité de empresa.

Durante 2009, el valor de este complemento para cada trabajador será igual, al menos, al 12,15 por 100 de la suma de las siguientes retribuciones: Sueldo base, complemento de puesto, complemento de carrera, y, en su caso, los tipos de complemento singular de responsabilidad, nocturnidad y jornada especial.

Cuando por razones de servicio resulte imprescindible la presencia en domingos y festivos del personal a que alude el Anexo VII se abonará este complemento en razón de 100 euros por domingo trabajado y 120 euros por festivo. Este plus se liquidará por trimestres naturales y su importe será el mismo durante la vigencia del presente convenio colectivo. La prestación del servicio en estos días se regirá por lo establecido en el Anexo VII.

Art. 54. *Gratificaciones extraordinarias*.—Con carácter excepcional, y en atención a las especiales circunstancias que pudieran concurrir en la realización de determinadas tareas o trabajos, entre ellas la realización de actividades fuera de la jornada de trabajo, la dirección podrá otorgar gratificaciones, que no tendrán carácter consolidable. Producido el supuesto se dará cuenta de forma razonada a la comisión de interpretación.

Art. 55. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo libre, según lo dispuesto en el artículo 30 de este convenio, se retribuirán en metálico según la tabla que figura en el Anexo I.

En el caso de horas extraordinarias realizadas en festivos y de nocturnas su valor será de un 140 por 100 de la tabla.

Art. 56. *Retribución en supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas*.—Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el sueldo base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento personal

de antigüedad y los restantes complementos en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 57. *Deducciones de haberes y cálculo*.—Las deducciones de haberes tendrán lugar por el tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia y puntualidad, que se comunicará al trabajador, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el capítulo undécimo del presente convenio.

Para practicar las deducciones de haberes que correspondan en cada caso, se aplicarán las mismas reglas de cálculo previstas en la normativa vigente para los funcionarios públicos.

Art. 58. *Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos*.—Se entienden por tales: El quebranto de moneda, las percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo, siempre que unos u otras no sean proporcionados por el Museo, los pluses de distancia y de transportes urbanos, los gastos de locomoción y las dietas de viaje. Estos últimos se encuentran regulados en el Real Decreto 462/2002, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas, de acuerdo con la siguiente tabla:

Niveles profesionales	Grupos a efectos de indemnización por razón del servicio
1, 2	2
3, 4, 5 y 6	3

Art. 59. *Anticipos reintegrables*.—En el ámbito de aplicación de este convenio colectivo los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de las dotaciones presupuestarias establecidas al efecto, quedará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán un importe máximo de cuatro mensualidades de salario base y antigüedad, menos la retención de IRPF.

2. Será requisito imprescindible para poder solicitar y obtener en su caso el anticipo:

- Que el solicitante se encuentre incluido en la nómina, al menos, desde el mes anterior a la solicitud.
- Que no tenga en el momento de la solicitud ningún anticipo por cancelar.
- Que se adjunte a la solicitud justificación del gasto y compromiso de reintegro.

La devolución de las cantidades anticipadas se practicará por cantidades iguales en cada mensualidad, mediante devoluciones en las nóminas correspondientes y a partir del mes siguiente al de la concesión del anticipo, con un máximo de veinticuatro mensualidades.

En el supuesto de que el trabajador a quien se hubiera otorgado un anticipo causara baja en el Museo como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excelencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

Capítulo décimo

Salud laboral, acción social y uniformidad

Art. 60. *Salud laboral. Principios generales*.—1. De conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo de la misma, los trabajadores del Museo tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber del Museo de garantizar una protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y sus disposiciones de desarrollo.

3. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia del estado de salud de los trabajadores, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de los trabajadores del Museo a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4. En cumplimiento del deber de protección, el Museo del Prado deberá garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el Museo realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los mismos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de dichos trabajadores, con las especialidades que se recogen en la Ley 31/1995, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente y vigilancia en la salud, mediante los instrumentos necesarios, en los términos establecidos en la citada Ley.

5. El Museo del Prado garantizará una formación práctica y adecuada en esas materias a todos sus trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

6. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional con ocasión o como consecuencia de sus actos y omisiones en el trabajo, de acuerdo con su formación y las instrucciones dadas por la dirección del Museo.

7. El Museo del Prado facilitará a los trabajadores a su servicio los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen, participando el comité de seguridad y salud laboral en la determinación de los criterios generales sobre dotación de los mismos.

Art. 61. *Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.*—Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral de más de tres días de duración: En estos casos el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario ordinario desde el primer día de baja hasta el término de la incapacidad temporal, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para los partes médicos de baja, confirmación y alta en el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril, y en su Orden de desarrollo de 19 de junio de 1997.

Art. 62. *Comité de seguridad y salud laboral.*—En el ámbito del Museo del Prado se constituirá un comité de seguridad y salud laboral con la composición, competencias y funciones establecidas en los artículos 38 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 63. *Movilidad funcional.*—1. En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, la Administración procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador dando lugar con ello a una novación del contrato. Cuando las circunstancias así lo requieran será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por el Museo. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores. En las mismas circunstancias podrá llevarse a cabo la movilidad por razones de salud, a petición del trabajador.

2. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las medidas adoptadas se comunicarán previamente al comité de seguridad y salud laboral.

Art. 64. *Comisión de acción social.*—1. El Museo del Prado desarrollará, conjuntamente con la representación de los trabajadores, una política activa de acción social.

2. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria de acción social, integrada por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes del convenio, según lo dispuesto en el artículo 4 de este convenio, trabajadores fijos y en activo del Museo, que valorará las necesidades del personal del Museo del Prado que se atenderán con los

fondos de acción social y las ayudas a conceder al mismo, dentro del crédito consignado a tal efecto en sus presupuestos, y participará en la evaluación y seguimiento de las indicadas ayudas.

3. La comisión de acción social elaborará su propio reglamento de funcionamiento y asumirá la elaboración, aplicación, desarrollo y evaluación del plan de acción social.

Art. 65. *Fondos de acción social.*—La dotación económica para el desarrollo del plan de acción social será la que se consigne en el presupuesto de gastos del Museo del Prado y coincidirá con el 1 por 100 de la masa salarial del personal sujeto a convenio.

Art. 66. *Uniformidad.*—1. El Museo del Prado vendrá obligado a proporcionar al personal a su servicio que por su trabajo específico lo requiera y la legislación vigente lo disponga, aquellas prendas necesarias para los trabajos concretos en que consista su actividad profesional.

2. Los plazos de entrega de la ropa serán una vez al año dentro del primer semestre natural.

3. La comisión de seguridad y salud laboral determinará aquellos aspectos referentes a la uniformidad de los trabajadores del Museo.

Capítulo undécimo

Régimen disciplinario

Art. 67. *Graduación de las faltas.*—1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Museo, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

1. La leve incorrección con el público y, en general, con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, en una o dos ocasiones en el período de un mes.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en el período de un mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusables

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres a cuatro días en el período de un mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicio.
12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
15. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
8. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
9. El acoso sexual.
10. La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
12. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.
13. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajeno al puesto desempeñado.
14. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos del Museo para intereses particulares de tipo económico.
15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
16. La tolerancia o encubrimiento de los jefes respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o terceros.

Art. 68. *Sanciones*.—1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascenso por período no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

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

Art. 69. *Tramitación y procedimiento sancionador*.—1. Durante la tramitación de todo el expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actuaciones que vayan desarrollándose.

Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos del artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor, oídos los representantes de los trabajadores y la representación sindical en su caso. La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, a los representantes de los trabajadores y a la representación sindical en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el escrito de notificación se hará constar la fecha y los hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar en el escrito de incoación los hechos susceptibles de sanción y la designación del instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el supuesto de que el motivo de incoación sea el contemplado en el apartado 15 de la letra c) del artículo 66 de este convenio, se solicitará informe del servicio médico correspondiente. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.

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

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

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

7. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en quince días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso. El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles des-

de la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. **Práctica de prueba:** Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y solo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

9. **Propuesta de resolución:** Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al comité de empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

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

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en 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 pueden interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al comité de empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

11. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

12. Podrá decretarse por el órgano competente, durante la tramitación del expediente sancionador por falta muy grave, la suspensión provisional de empleo cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Art. 70. **Prescripción.**—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que el Museo tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa del interesado que pueda instruirse en cada caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Art. 71. **Cancelación.**—Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Art. 72. **Denuncias a instancia de parte.**—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional.

El Museo, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo duodécimo

Incompatibilidades

Art. 73. **Incompatibilidades.**—Serán de aplicación al personal afectado por este convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Capítulo decimotercero

Derechos sindicales

Art. 74. **La representación colectiva de los trabajadores.**—1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. En las elecciones a representantes del personal laboral al servicio del Museo del Prado constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Museo que radiquen en la misma provincia, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los estatutos de las organizaciones sindicales.

Art. 75. **Comité de empresa.**—1. El comité de empresa ostentará la representación colectiva de los trabajadores en el Museo del Prado.

2. Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley 1/1991, de Derechos de la Información Sindical, y en especial:

- a) Marcha económica de la empresa.
- b) Contratación.
- c) Supuestos de contratación y previsiones sobre celebración de nuevos contratos.
- d) Finalización de la relación laboral individual.
- e) Imposición de faltas muy graves a los trabajadores.
- f) Registros de trabajadores.
- g) Trabajos de inferior categoría.
- h) Salarios en relación con beneficio empresarial.
- i) Cambios de titularidad de la empresa.
- j) Horas extraordinarias.
- k) Cotizaciones a la Seguridad Social.
- l) Absentismo, salud y medio ambiente laboral.
- m) Pago de salario por sistema diferente al efectivo.
- n) Reclassificación profesional por trabajos de superior categoría.
- o) Planes de formación profesional.
- p) Vacaciones.
- q) Horario flexible.
- r) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
- s) Traslado de trabajadores.
- t) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- u) Suspensión o extinción de contratos de trabajo.
- v) Ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de veinticuatro horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

Para todo ello dispondrán de un crédito horario de cuarenta y cinco horas mensuales, en cómputo anual quinientas cuarenta horas retribuidas.

3. También a conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos. Acceder a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al listado de nómina de cada mes, al calendario laboral, a los presupuestos del Museo y a un ejemplar de la memoria anual del Museo, así como a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores, siempre que, caso de acceso a datos personales y para los supuestos así establecidos legalmente, estos expresen su consentimiento. Cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos documentos, la dirección del Museo pondrá a dispo-

sición de los citados representantes fotocopia de los documentos en cuestión.

4. Se pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que pueda desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

5. Se facilitará al comité de empresa los tabloneros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloque cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estime pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

6. Los integrantes del comité de empresa podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del comité, suponga la liberación de esos representantes durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa al director o gestor correspondiente. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquella se producirá, mediante escrito, en el que se recoja las condiciones y la duración de la misma, firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

7. Los miembros del comité de empresa, tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta cuatro años después del cese en su cargo.

8. Realización de asambleas:

- a) Realización de asambleas fuera del horario de trabajo. Cuando en determinados casos, por la existencia de varios turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una plantilla. Asimismo, podrán celebrarse asambleas, convocadas por el 33 por 100 de la plantilla del Museo o de carácter parcial si son convocadas por el 33 por 100 de los componentes del grupo profesional.
- b) Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo. El comité de empresa dispondrá de hasta veinte horas anuales para este fin. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán computadas; si bien con este carácter se podrán convocar como máximo dos asambleas mensuales.

En todo momento se garantizará por los convocantes el mantenimiento del servicio que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas así como el orden de las mismas.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la empresa y adecuados a tal fin. En ambos supuestos, el preaviso habrá de hacerse ante la dirección del Museo con una antelación mínima de veinticuatro horas, diecisiete horas con carácter extraordinario y deberá ir acompañado del orden del día a tratar en la reunión.

Art. 76. *Garantía de los representantes de los trabajadores.*— Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, 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 del interesado, el comité de empresa.
- b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores 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 desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su

promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perjudicar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.
- e) Ningún miembro del comité de empresa podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Art. 77. *Acción sindical.*—1. De las secciones sindicales: Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las secciones sindicales pertenecientes a un sindicato con representatividad en el Museo del Prado, que hayan obtenido más de un 10 por 100 de los miembros del respectivo comité de empresa, tendrán los siguientes beneficios:

- a) A disponer de un local sindical provisto de teléfono, mobiliario y del material de oficina necesarios para el desarrollo de su actividad representativa.
- b) Realización de asambleas:
 - 1.º Realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los mismos términos en que se configura este derecho para el comité de empresa.
 - 2.º Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo, en los mismos términos en que se configura este derecho para el comité de empresa.

2. De los delegados sindicales: Los delegados sindicales en el Museo del Prado tendrán, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los siguientes derechos y garantías:

- a) Al mismo crédito horario señalado para los miembros del comité de empresa. Caso de que en un delegado sindical concurre también la condición de miembro del comité de empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación. El crédito horario de los miembros de las secciones sindicales y comité de empresa afiliados a los sindicatos con una implantación en el Museo del Prado de más del 10 por 100 podrá acumularse, siempre que dicha acumulación sea reconocida por el sindicato correspondiente y suponga de hecho la total liberación del trabajador en cuyo favor se ejercite la presente facultad.
 - b) A representar a los afiliados y a la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante la dirección y a ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
 - c) A ser informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - Acerca de los depósitos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los trabajadores.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.
 - d) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
 - e) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el convenio colectivo a los miembros del comité de empresa.
3. De los afiliados: Los afiliados a una sección sindical que reúna los requisitos del 10 por 100 de representatividad en el comité de empresa tendrán los siguientes derechos:
- a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al Museo del Prado, cuando este exija plena dedicación. A su

conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.

- b) A que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados. La empresa transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando a la correspondiente sección sindical, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

Art. 78. *Solución de conflictos colectivos.*—1. Las partes que suscriben el presente convenio colectivo reconocen a la comisión paritaria como instancia previa a la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se suscriben en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la comisión paritaria.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

2. En caso de que la comisión paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes. 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.

3. En todo caso, las partes se comprometen a negociar en el más breve plazo posible un sistema de solución extrajudicial de los conflictos, individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del convenio.

Capítulo decimocuarto

Derecho supletorio

Art. 79. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Cuando como consecuencia de un proceso de promoción interna para personal funcionario, el personal laboral del organismo en situación de servicios especiales promocione a un Cuerpo o Escala diferente de aquel en el que obtuvo inicialmente la situación de servicios especiales, previa comunicación a la comisión paritaria, será reclasificado en el Museo Nacional del Prado al nivel y categoría profesional que le hubiera correspondido con arreglo a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del primer convenio colectivo del Organismo Público Museo Nacional del Prado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El personal que, como consecuencia de la disposición transitoria segunda de la Ley 46/2003, de 25 de noviembre, resultó integrado como personal laboral en el organismo, y cuyas retribuciones por antigüedad resulten menores de las que percibiría de continuar en activo, percibirá la diferencia que se acumulará al complemento de antigüedad.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

A los trabajadores que estén disfrutando de licencia o excedencia a la entrada en vigor del presente convenio colectivo les será de aplicación el régimen jurídico vigente en el momento de la concesión de dicha licencia o excedencia.

Para su reingreso en el organismo, deberán solicitar el mismo por escrito en el plazo de un mes antes de la finalización de la excedencia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Los acuerdos alcanzados en la comisión paritaria del I Convenio Colectivo del Organismo Público Museo Nacional del Prado desde la firma de este convenio hasta su publicación, se incorporan al mismo con idéntico valor de convenio.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

SUELDO BASE		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO BASE (€/año)
I	1	27.045,19
I	2	23.287,60
II	3	18.323,96
II	4	16.963,17
III	5	14.566,36
III	6	13.623,09

COMPLEMENTO DE PUESTO		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR DEL TRAMO (MÁXIMO 10) (€/año)
I	1	1.378,43
I	2	702,47
II	3	450,64
II	4	410,88
III	5	331,35
III	6	265,09

TRIENIO	
VALOR TRIENIO	414,81 €/año

COMPLEMENTO DE CARRERA		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR DEL TRAMO (MÁXIMO 6) (€/año)
I	1	1.535,29
I	2	905,42
II	3	866,06
II	4	800,457
III	5	629,87
III	6	511,766
III (Ordenanza)	6	419,90

COMPLEMENTO SINGULAR DE DISPONIBILIDAD	
FUNCIONES QUE LO LLEVAN APAREJADO	VALOR ANUAL (€)
FUNCIONES DE OFICIOS VARIOS	2.506,33
FUNCIONES DE BRIGADA	4.172,83
FUNCIONES DE INVENTARIO	3.752,93
FUNCIONES DE ENCARGADO GENERAL DE MANTENIMIENTO	2.913,11
FUNCIONES DE VIGILANCIA (Encargado General y Encargado)	2.913,11
FUNCIONES DE VIGILANCIA (Jefe de Vigilantes)	2.060,17

COMPLEMENTO SINGULAR DE RESPONSABILIDAD	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL (€)
JEFE DE SERVICIO	3.096,83
CONSERVADOR TÉCNICO	3.096,83
TÉCNICO SUPERIOR DE MUSEOS, TÉCNICO ASESOR	3.096,83
RESTAURADOR, TÉCNICO DE GESTIÓN	2.978,72
TÉCNICO DE SERVICIOS GENERALES	2.978,72
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1.745,24
SECRETARIO/A SUBDIRECCIÓN	1.745,24

COMPLEMENTO SINGULAR DE NOCTURNIDAD	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL (€)
TECNICO SERVICIOS GENERALES	4.264,70
OFICIAL SERVICIOS GENERALES	4.514,02

COMPLEMENTO SINGULAR DE JORNADA ESPECIAL	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL (€)
TÉCNICO MANTENIMIENTO (Electricidad y Climatización)	4.605,87
OFICIAL SERVICIOS GENERALES (Consola)	4.645,23
ENCARGADOS GENERALES (Vigilancia)	3.372,38
ENCARGADOS (Vigilancia)	3.372,38
OFICIAL SERVICIOS GENERALES (Jefe de Vigilantes, Jefe de Taquillas, Informadores)	2.532,57
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES (Vigilantes)	2.532,57

COMPLEMENTO SINGULAR DE MAYOR JORNADA	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL (€)
CONSERVADOR	4.986,41
TITULADOS SUPERIORES DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO	4.986,41
JEFES DE SERVICIO	4.986,41
CONSERVADOR TÉCNICO	4.986,41
TÉCNICO SUPERIOR DE MUSEOS	3.621,70
TÉCNICO ASESOR	3.621,70
RESTAURADOR	3.621,70
TÉCNICO MUSEO	3.621,70
TÉCNICO GESTIÓN	3.621,70

JEFE SECCIÓN	3.004,96
JEFE ADMINISTRATIVO Y ENCARGADO ADMINISTRATIVO	3.004,96
ENCARGADO GENERAL	3.004,96
ENCARGADO	3.004,96
INFORMÁTICO	3.004,96
TÉCNICO ADMINISTRACIÓN	3.004,96
TÉCNICO DE SERVICIOS GENERALES Y OFICIOS VARIOS	3.004,96
OFICIAL ADMINISTRATIVO	3.004,96
SECRETARIA/O DIRECCIÓN	3.766,06
SECRETARIA/O SUBDIRECCIÓN	3.031,21
OFICIAL DE SERVICIOS GENERALES	3.004,96
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES; ORDENANZAS Y AYUDANTES DESERVICIOS GENERALES	2.585,06

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS	
NIVEL	EUROS/HORA
1	27,61
2	22,89
3	19,17
4	17,57
5	16,17
6	15,06

COMPLEMENTO DE PUESTO

DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS, ÁREA FUNCIONAL A LA QUE PERTENECEN Y VALOR DEL COMPLEMENTO QUE TIENEN ASIGNADO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	ÁREA FUNCIONAL	VALOR COMPLEMENTO DE PUESTO EN 12 MENSUALIDADES	VALOR ADICIONAL PAGA EXTRA EN JUNIO Y DICIEMBRE
CONSERVADOR	TÉCNICA	1.378,43x5 = 6892,15	574,35
TITULADO SUPERIOR DE ADMÓN. Y DESARROLLO	TÉCNICA	1.378,43x5 = 6892,15	574,35
JEFE DE SERVICIO	TÉCNICA	1.378,43x3 = 4135,29	344,61
CONSERVADOR TÉCNICO	TÉCNICA	1.378,43x3 = 4135,29	344,61
TÉCNICO SUPERIOR DE MUSEOS	TÉCNICA	1.378,43x2 = 2.756,86	229,74
RESTAURADOR	TÉCNICA	702,47x7 = 4.917,29	409,77
TÉCNICO DE MUSEOS	TÉCNICA	702,47x6 = 4.214,82	351,23
TÉCNICO DE GESTIÓN	TÉCNICA	702,47x6 = 4.214,82	351,23
JEFE DE SECCIÓN	TÉCNICA	702,47x2 = 1.404,94	117,08
JEFE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRACIÓN	450,64x6 = 2.703,84	225,32
ENCARGADO ADMINISTRATIVO	ADMINISTRACIÓN	450,64x6 = 2.703,84	225,32
ENCARGADO GENERAL	MANTENIM. Y OFICIOS	450,64x4 = 1.802,56	150,21
ENCARGADO GENERAL	SERV. GENERALES	450,64x4 = 1.802,56	150,21
ENCARGADO	SERV. GENERALES	410,88 x 2 = 821,76	68,48
INFORMÁTICO	ADMINISTRACIÓN	410,88 x 7 = 2.876,16	239,68
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	410,88 x 3 = 1.232,64	102,72
TÉCNICO MANTENIMIENTO (Oficios Varios)	MANTENIM. Y OFICIOS	410,88 x 1 = 410,88	34,24
TÉCNICO MANTENIMIENTO (Electricidad-Climatización)	MANTENIM. Y OFICIOS	410,88 x 4 = 1.643,52	136,96
TÉCNICO DE SERVICIOS GENERALES	SERV. GENERALES	410,88 x 2 = 821,76	68,48
OFICIAL ADMINISTRATIVO	ADMINISTRACIÓN	331,35 x 4 = 1.325,40	110,45
SECRETARIO/A DIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	331,35 x 10 = 3.313,50	276,12
SECRETARIO/A SUBDIRECCIÓN	ADMINISTRACIÓN	331,35 x 6 = 1.988,10	165,67
OFICIAL SERV. GENERALES (Brigada)	SERV. GENERALES	331,35 x 4 = 1.325,40	110,45
OFICIAL SERV. GENERALES (Consola)	SERV. GENERALES	331,35 x 6 = 1.988,10	165,67
OFICIAL SERV. GENERALES (Noche,J. de Vig., Informad.)	SERV. GENERALES	331,35 x 4 = 1.325,40	110,45
OFICIAL SERV. GENERALES (Taquillas)	SERV. GENERALES	331,35 x 3 = 994,05	82,84
AUXILIAR DE SERV. GENERALES Y ORDENANZAS	SERV. GENERALES	265,09 x 7 = 1.855,63	154,64

ANEXO II

1. *Régimen de prestación del servicio en climatización.*—El servicio de climatización se prestará veinticuatro horas al día los trescientos sesenta y cinco días del año. Se considera que el mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto es de dos efectivos entre las 07.30 y las 20.00 horas, y de uno entre las 20.00 y las 07.30 horas.

En el caso de domingos y festivos en que el Museo esté cerrado, el número mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio

esté cubierto es de un efectivo por turno y no es necesario el turno de doblanza.

Los días que el Museo abra medio día, a partir del cierre del Museo los turnos siguientes al cierre se regirán por lo indicado en el párrafo anterior.

Prestarán servicio en climatización al menos 13 trabajadores, uno de ellos como encargado general.

El régimen de prestación del encargado general estará sometido al calendario laboral, con disponibilidad horaria.

El régimen de prestación de los 12 trabajadores restantes destinados en este servicio se configura en cuadrantes de acuerdo con el siguiente modelo:

En las cuarenta y ocho semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada miembro del servicio realizará, de promedio, cada ciclo de doce semanas:

- Veinte jornadas de mañana (entre el lunes y viernes), en horario de 07.30 a 15.30 horas.
- Tres jornadas de mañana (sábado o domingo), en horario de 07.30 a 15.30 horas.
- Una doble jornada (domingo), en horario de 07.30 a 20.00 horas.
- Once jornadas de tarde (entre el lunes y sábado), en horario de 15.00 a 20.00 horas.
- Diez jornadas de tarde (entre el lunes y viernes), en horario de 15.00 a 23.00 horas.
- Dos jornadas de tarde (sábado o domingo), en horario de 15.00 a 23.00 horas.
- Siete jornadas de noche, en horario de 23.00 a 07.30 horas.

Los turnos en días festivos se realizarán como los domingos, en servicios mínimos y con un doble turno, teniendo en cuenta lo indicado para los festivos y domingos en que el Museo esté cerrado.

No obstante, siempre que el servicio quede cubierto, se podrán realizar permutas entre trabajadores.

La realización de suplencias, prevista en los artículos 27.6.c) y 47 del convenio colectivo, se ajustará a los siguientes criterios:

- Uno de los puestos de la jornada de mañana tendrá, de manera rotativa semanal, la consideración de suplente, cuya función será cubrir las ausencias previstas que impliquen que en la jornada y horario de que se trate vayan a prestar servicio menor número de trabajadores que el mínimo necesario para considerar el servicio cubierto. Este sistema de sustitución únicamente se producirá cuando el período de ausencia de la persona a sustituir no supere los tres meses, pasado este tiempo los servicios que haya que cubrir a dicha persona tendrán un tratamiento similar a horas extraordinarias.
- Cuando la ausencia sea sobrevenida y no sea posible su cobertura por el trabajador suplente, se cubrirá mediante la prolongación de la jornada de uno o varios de los trabajadores que presten servicio. La prolongación o doblanza de la jornada realizada por esta causa será compensada con un tratamiento similar a horas extraordinarias.

Esta distribución de las jornadas permite, en situación normal de semana tipo sin vacaciones ni permisos, la cobertura de los siguientes puestos:

- Cuatro puestos de lunes a viernes, en horario de 07.30 a 15.30, uno de los cuales tendrá la consideración de suplente para toda la semana.
- Dos puestos de sábado a domingo, en horario de 07.30 a 15.30, que en el caso del domingo uno de ellos doblará hasta las 20.00 horas.
- Dos puestos de lunes a viernes, en horario de 15.00 a 20.00.
- Dos puestos de lunes a viernes, en horario de 15.00 a 23.00.
- Un puesto de sábado a domingo, en horario de 15.00 a 20.00, que en el caso del domingo se realiza doblando uno de los turnos de mañana.
- Un puesto de sábado a domingo, en horario de 15.00 a 23.00.
- Un puesto de lunes a domingo, en horario de 23.00 a 07.30.

2. *Vacaciones.*—Los trabajadores que prestan el servicio en climatización deberán disfrutar sus vacaciones anuales, preferentemente, entre el 1 de junio y el 31 de octubre, salvo cuando voluntariamente se solicite su disfrute en otro período, y las necesidades del servicio lo permitan. El número de trabajadores que podrán disfrutar sus vacaciones simultáneamente para la correcta atención del servicio no podrá ser superior a cuatro, lo que permitirá la cobertura de los siguientes puestos:

- Tres puestos de lunes a viernes, en horario de 07.30 a 15.30, uno de los cuales tendrá la consideración de suplente para toda la semana.
- Dos puestos de sábado a domingo, en horario de 07.30 a 15.30, que en el caso del domingo uno de ellos doblará hasta las 20.00 horas.

- Un puesto de lunes a domingo, en horario de 15.00 a 20.00, que en el caso del domingo se realiza doblando uno de los turnos de mañana.
- Un puesto de lunes a domingo, en horario de 15.00 a 23.00.
- Un puesto de lunes a domingo, en horario de 23.00 a 07.30.

Durante doce semanas del período preferente de vacaciones los lunes se reforzará el servicio en horario de mañana, de 07.30 a 15.30 horas, con un operario más para que esté cubierto con cuatro puestos en vez de los tres indicados.

Los turnos en festivos o domingos y festivos en que el Museo esté cerrado se realizarán como ha quedado establecido anteriormente.

La mayor antigüedad en el Museo será el criterio para la elección de las quincenas de vacaciones que corresponderán a cada trabajador en el año natural en el que se inicia la nueva organización del servicio. A igualdad de antigüedad en el Museo, lo será la antigüedad en la Administración General del Estado.

Para años sucesivos, se establecerá un mecanismo rotativo que asegure que cada año es un conjunto distinto de trabajadores el que tiene preferencia para elegir el período de vacaciones.

Con independencia de lo anterior, siempre que el servicio quede cubierto, podrán permutarse períodos de vacaciones con otro trabajador.

3. *Compensaciones.*—La diferencia de horas existente en cómputo anual entre las jornadas que se realicen efectivamente y la jornada máxima recogida en convenio servirá para compensar domingos y festivos que hayan de trabajarse.

En caso de que el día de descanso coincida con un festivo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de otro día libre dentro del año natural.

La compensación de las horas extraordinarias no retribuidas realizadas entre el 1 de abril y el 31 de julio se efectuará, preferentemente, en el período vacacional de verano; las efectuadas entre el 1 de agosto y el 30 de noviembre se compensarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente; el resto se compensarán preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ANEXO III

1. *Régimen de prestación del servicio en electricidad.*—El servicio de electricidad se prestará veinticuatro horas al día los trescientos sesenta y cinco días del año. Se considera que el mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto es de dos efectivos entre las 07.00 y las 20.00 horas, y de uno entre las 20.00 y las 07.00 horas.

En el caso de domingos y festivos en que el Museo esté cerrado, el número mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto es de un efectivo por turno.

Los días que el Museo abra medio día, a partir del cierre del Museo los turnos siguientes se regirán por lo indicado en el párrafo anterior.

Prestarán servicio en electricidad al menos 16 trabajadores, además del encargado general.

El régimen de prestación del encargado general estará sometido al calendario laboral, con disponibilidad horaria.

El régimen de prestación de los 16 trabajadores restantes destinados en este servicio se configura en cuadrantes de acuerdo con el siguiente modelo:

En las cuarenta y ocho semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada miembro del servicio realizará, de promedio, cada ciclo de dieciséis semanas:

- Treinta jornadas de mañana (entre lunes y viernes), en horario de 07.00 a 15.15.
- Cuatro jornadas de mañana (sábado o domingo), en horario de 07.00 a 15.15.
- Trece jornadas de tarde (entre el lunes y viernes), en horario de 14.45 a 20.00.
- Quince jornadas de tarde (entre el lunes y viernes), en horario de 14.45 a 23.00.
- Dos jornadas de tarde (sábado o domingo), de 14.45 a 20.00.
- Dos jornadas de tarde (sábado o domingo), de 14.45 a 23.00.
- Siete jornadas de noche, en horario de 23.00 a 07.00.

Los turnos en días festivos se realizarán como los domingos, en servicios mínimos, teniendo en cuenta lo indicado para los festivos y domingos en que el Museo esté cerrado.

No obstante, siempre que el servicio quede cubierto, se podrán realizar permutas entre trabajadores.

La realización de suplencias, prevista en los artículos 27.6.c) y 47, del convenio colectivo, se ajustará a los siguientes criterios:

- Uno de los puestos de la jornada de mañana tendrá, de manera rotativa semanal, la consideración de suplente, cuya función será cubrir las ausencias previstas que impliquen que en la jornada y horario de que se trate vayan a prestar servicio menor número de trabajadores que el mínimo necesario para considerar el servicio cubierto. Esta cobertura se realizará mediante el cambio de turno del suplente por el de la persona a suplir, en la jornada o jornadas en las que se produzca la incidencia, siempre que esto sea posible y avisando con la suficiente antelación al trabajador suplente. En caso de que el suplente realizara más horas de las que le correspondan por su turno habitual, el exceso se compensará como horas extraordinarias.
- Suplencias por enfermedad: El sistema de sustitución únicamente se producirá para cubrir la falta de un trabajador por causa de enfermedad cuando el período de ausencia de la persona a sustituir no supere los tres meses; pasado este tiempo la Administración tendrá que iniciar el proceso de sustitución mediante la contratación de un trabajador temporal. Una vez pasados los tres meses y mientras dure el proceso de contratación, las suplencias que fuesen necesarias hacer a este trabajador se realizarán mediante horas extraordinarias, pudiendo ser efectuada la suplencia por cualquier trabajador del cuadrante.
- Suplencias por otras causas: La suplencia por causas distintas a enfermedad será considerada como horas extraordinarias si se diera la circunstancia prevista en el apartado primero, pudiendo ser efectuada la suplencia por el suplente de turno o por cualquier otro trabajador del cuadrante.
- Cuando la ausencia sea sobrevenida y no sea posible su cobertura por el trabajador suplente, se cubrirá mediante la prolongación de la jornada de uno o varios de los trabajadores que presten servicio. La prolongación o doblanza de la jornada realizada por esta causa se compensará como horas extraordinarias.

Esta distribución de las jornadas permite, en situación normal de semana tipo sin vacaciones ni permisos, la cobertura de los siguientes puestos:

- Seis puestos de lunes a viernes, en horario de 07.00 a 15.15, uno de los cuales tendrá la consideración de suplente.
- Dos puestos de sábado a domingo, en horario de 07.00 a 15.15.
- Tres puestos de lunes a miércoles, en horario de 14.45 a 20.00.
- Dos puestos de jueves a viernes, en horario de 14.45 a 20.00.
- Tres puestos de lunes a viernes, en horario de 14.45 a 23.00.
- Un puesto de sábado a domingo, en horario de 14.45 a 20.00.
- Un puesto de sábado a domingo, en horario de 14.45 a 23.00.
- Un puesto de lunes a domingo, en horario de 23.00 a 07.00.

Ello, de acuerdo con el siguiente cuadrante:

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Noche 23/7.00	0	0	0	F	F	F	F
Mañana 7.00/15.15 Suplente (3)	1-2-3 5-7-8	1-2-3 5-7-8	1-2-3 5-6-7	2-3-4 5-6-7	2-3-4 5-6-7	1 5	1 5
Tarde 14.45/20.00	A-C-E	A-C-E	A-C-E	A-E	A-E	C	C
Tarde 14.45/23.00	9-8-D	9-B-D	9-B-D	9-B-D	9-B-D	8	8

2. *Vacaciones.*—Los trabajadores que prestan el servicio en electricidad deberán disfrutar sus vacaciones anuales, preferentemente, entre el 1 de junio y el 31 de octubre, salvo cuando voluntariamente se solicite su disfrute en otro período, y las necesidades del servicio lo permitan. El número de trabajadores que podrán disfrutar sus vacaciones simultáneamente para la correcta atención del

servicio no podrá ser superior a seis, lo que permitirá la cobertura de los siguientes puestos:

- Tres puestos de lunes a viernes, en horario de 07.00 a 15.15, uno de los cuales tendrá la consideración de suplente toda la semana.
- Dos puestos de sábado a domingo, en horario de 07.00 a 15.15.
- Un puesto de lunes a viernes, en horario de 14.45 a 20.00.
- Un puesto de lunes a viernes, en horario de 14.45 a 23. En caso de no cubrirse el puesto citado en el punto anterior se aumentaría a dos puestos.
- Un puesto de sábado a domingo, en horario de 14.45 a 20.00.
- Un puesto de sábado a domingo, en horario de 14.45 a 23.00.
- Un puesto de lunes a domingo, en horario de 23.00 a 07.00.

Los turnos en festivos o domingos en que el Museo esté cerrado se realizarán como ha quedado establecido anteriormente.

La mayor antigüedad en el Museo será el criterio para la elección de las quincenas de vacaciones que corresponderán a cada trabajador en el año natural en el que se inicia la nueva organización del servicio. A igualdad de antigüedad en el Museo, lo será la antigüedad en la Administración General del Estado.

Para años sucesivos, se establecerá un mecanismo rotativo que asegure que cada año es un conjunto distinto de trabajadores el que tiene preferencia para elegir el período de vacaciones.

Con independencia de lo anterior, siempre que el servicio quede cubierto, podrán permutarse períodos de vacaciones con otro trabajador.

3. *Compensaciones.*—La diferencia de horas existente en cómputo anual entre las jornadas que se realicen efectivamente y la jornada máxima recogida en convenio servirá para compensar domingos y festivos que hayan de trabajarse.

En caso de que el día de descanso coincida con un festivo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de otro día libre dentro del año natural.

La compensación de las horas extraordinarias no retribuidas realizadas entre el 1 de abril y el 31 de julio se efectuará, preferentemente, en el período vacacional de verano; las efectuadas entre el 1 de agosto y el 30 de noviembre se compensarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente; el resto se compensarán preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ANEXO IV

1. *Régimen de prestación del servicio de consola.*—El servicio de consola se compone de, al menos, dos puestos operativos, cubiertos veinticuatro horas al día los trescientos sesenta y cinco días del año.

Uno de los puestos operativos, al menos, estará atendido por personal del Museo, que será el responsable del servicio, de la siguiente manera:

Prestarán servicio en consola al menos nueve trabajadores en régimen de turnicidad con arreglo a las siguientes jornadas:

- Jornada de mañana: Que comprende de las 06.45 a las 15.00 horas.
- Jornada de tarde: De las 14.45 a las 23.00 horas.
- Jornada de noche: De las 22.45 a las 07.00 horas.

En las cuarenta y ocho semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada miembro del servicio realizará, de promedio, cada ciclo de nueve semanas, los siguientes servicios:

- Siete jornadas de noche en horario de 22.45 a 07.00.
- Diecinueve jornadas de mañana en horario de 06.45 a 15.00.
- Doce jornadas de tarde en horario de 14.45 a 23.00.

Esta distribución de las jornadas permite, en situación normal de semana tipo sin vacaciones ni permisos, la cobertura de los siguientes puestos:

- Tres puestos de lunes a viernes, de 06.45 a 15.00 horas.
- Dos puestos de sábados a domingos, de 06.45 a 15.00 horas.
- Dos puestos de lunes a viernes, de 14.45 a 23.00 horas.
- Un puesto de sábado a domingos, de 14.45 a 23.00 horas.
- Un puesto de lunes a domingos, de 23.00 a 07.00 horas.

La rotación seguirá el siguiente esquema:

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
A	Mañana	Mañana	Noche				Mañana
B	Mañana	Noche			Tarde	Tarde	Tarde
C	Noche				Tarde	Mañana	Mañana
D	Tarde	Tarde	Tarde	Tarde			
E				Mañana	Mañana	Mañana	Noche
F			Mañana	Mañana	Mañana	Noche	
G		Tarde	Tarde	Tarde	Noche		
H	Tarde	Mañana	Mañana	Noche			
I	Mañana	Mañana	Mañana	Mañana	Mañana		

- El operador de consola número 1 comenzará la rotación en la semana A, para continuar con la B y sucesivas. Finalizada la semana I, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 2 comenzará la rotación en la semana B, para continuar con la C y sucesivas. Finalizada la semana A, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 3 comenzará la rotación en la semana C, para continuar con la D y sucesivas. Finalizada la semana B, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 4 comenzará la rotación en la semana D, para continuar con la E y sucesivas. Finalizada la semana C, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 5 comenzará la rotación en la semana E, para continuar con la F y sucesivas. Finalizada la semana D, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 6 comenzará la rotación en la semana F, para continuar con la G y sucesivas. Finalizada la semana E, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 7 comenzará la rotación en la semana G, para continuar con la H y sucesivas. Finalizada la semana F, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 8 comenzará la rotación en la semana H, para continuar con la I y sucesivas. Finalizada la semana G, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 9 comenzará la rotación en la semana I, para continuar con la A y sucesivas. Finalizada la semana H, reiniciará el ciclo.

Siempre que el servicio quede cubierto, se podrán realizar permutas entre trabajadores. Estas permutas voluntarias no podrán suponer la realización por un trabajador de más de cuatro jornadas de noche seguidas ni de más de seis jornadas de mañana o de tarde.

Tendrán la consideración de suplentes, de manera rotativa:

- Uno de los trabajadores con jornada de mañana, de lunes a domingo.

Teniendo en cuenta que la organización del servicio permite conocer con suficiente antelación las jornadas en las que uno de los trabajadores es suplente, en el caso de que se encuentre prevista la ausencia de un trabajador en el mismo día pero en distinta jornada, el suplente cubrirá el servicio. Esta circunstancia deberá comunicarse al trabajador suplente con, al menos, ocho horas de antelación.

Cuando no sea posible la cobertura de una ausencia por el trabajador suplente, se cubrirá mediante la prolongación de la jornada de alguno de los trabajadores que presten servicio en la jornada y horario anterior o posterior a la ausencia producida. La prolongación o doblanza de la jornada realizada por esta causa será compensada.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre prestarán servicio, al menos, seis trabajadores que garantizan la presencia de:

- Dos efectivos los lunes, jueves y viernes en jornada de mañana.
- Un efectivo el resto de días y jornadas.

La rotación durante este período seguirá el siguiente esquema:

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
A	Mañana	Mañana	Noche	Noche			
B	Mañana	Noche					Tarde
C	Noche				Tarde	Tarde	Mañana
D	Tarde			Mañana	Mañana	Mañana	Noche
E			Mañana	Mañana	Mañana	Noche	
F		Tarde	Tarde	Tarde	Noche		

- El operador de consola número 1 comenzará la rotación en la semana A, para continuar con la B y sucesivas. Finalizada la semana F, reiniciará el ciclo.

- El operador de consola número 2 comenzará la rotación en la semana B, para continuar con la C y sucesivas. Finalizada la semana A, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 3 comenzará la rotación en la semana C, para continuar con la D y sucesivas. Finalizada la semana B, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 4 comenzará la rotación en la semana D, para continuar con la E y sucesivas. Finalizada la semana C, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 5 comenzará la rotación en la semana E, para continuar con la F y sucesivas. Finalizada la semana D, reiniciará el ciclo.
- El operador de consola número 6 comenzará la rotación en la semana F, para continuar con la A y sucesivas. Finalizada la semana E, reiniciará el ciclo.

En este período, siempre que el servicio quede cubierto, se podrán realizar permutas entre trabajadores. Estas permutas voluntarias no podrán suponer la realización por un trabajador de más de cuatro jornadas de noche seguidas ni de más de cinco jornadas de mañana o de tarde.

En el caso de que durante el período de julio, agosto y septiembre, o parte de él, presten servicio más de cinco operadores de consola, los operadores de consola 7, 8 y sucesivos, prestarán servicio en la misma rotación que los operadores de consola 1, 2, y sucesivos. En este supuesto, en las jornadas en las que coincidan dos o más trabajadores, uno de ellos tendrá, de manera rotativa, la consideración de suplente. Si la coincidencia de dos trabajadores se produjera en la jornada de noche, uno de ellos, de manera rotativa, realizará la jornada de tarde del día anterior.

Teniendo en cuenta que la organización del servicio permite conocer con suficiente antelación las jornadas en las que uno de los trabajadores es suplente, en el caso de que se encuentre prevista la ausencia de un trabajador en el mismo día pero en distinta jornada, el suplente cubrirá el servicio. Esta circunstancia deberá comunicarse al trabajador suplente con, al menos, ocho horas de antelación.

Cuando no sea posible la cobertura de una ausencia por el trabajador suplente, se cubrirá mediante la prolongación de la jornada de alguno de los trabajadores que presten servicio en la jornada y horario anterior o posterior a la ausencia producida. La prolongación o doblanza de la jornada realizada por esta causa será compensada.

En aquellos momentos en que los puestos atendidos por personal del Museo sean inferiores al mínimo de dos, el servicio se complementará hasta dicho mínimo con personal de la contrata de seguridad.

2. Asignación de trabajadores:

- 2.1. Jornadas: La distribución de los ciclos de servicio se pactará con el conjunto de los trabajadores del servicio.
- 2.2. Vacaciones: Los trabajadores que prestan servicio en consola deberán disfrutar sus vacaciones anuales, preferentemente, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

La mayor antigüedad en el Museo será el criterio para la elección de los períodos de vacaciones que corresponderán a cada trabajador en el año natural en el que se inicia la nueva organización del servicio. A igualdad de antigüedad en el Museo, lo será la antigüedad en la Administración General del Estado.

Para años sucesivos, se establecerá un mecanismo rotativo que asegure que cada año es un conjunto distinto de trabajadores el que tiene preferencia para elegir el período de vacaciones.

Con independencia de lo anterior, siempre que el servicio quede cubierto, podrán permutarse períodos de vacaciones con otro trabajador.

3. Compensaciones: La diferencia de horas existente en cómputo anual entre las jornadas que se realicen efectivamente y la jornada máxima recogida en Convenio servirá para compensar domingos y festivos que hayan de trabajarse.

La compensación de las horas extraordinarias no retribuidas realizadas entre el 1 de abril y el 31 de julio se efectuará, preferentemente, en el período vacacional de verano; las efectuadas entre el 1 de agosto y el 30 de noviembre se compensarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente; el resto se compensarán preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Cada trabajador tendrá derecho a la compensación anual de 7 festivos con otro día libre dentro del año natural.

Como medida singular, en atención al especial carácter de los días 1, 5 y 6 de enero, y de los días 24, 25 y 31 de diciembre, la prestación se organizará de manera que en cada uno de esos días cada año presten servicio un conjunto distinto de trabajadores.

ANEXO V

RÉGIMEN DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE LA VIGILANCIA NOCTURNA

El servicio de vigilancia nocturna se compone de al menos un puesto operativo cubierto los trescientos sesenta y cinco días del año en horario de 19.30 a 08.30.

Prestarán servicio de vigilancia nocturna al menos ocho trabajadores.

Durante las cuarenta y ocho semanas promedio de prestación de servicio cada trabajador realizará, cada ciclo de seis días, dos jornadas de servicio seguidas de cuatro jornadas de descanso.

Además, los trabajadores del servicio de vigilancia de noche deberán realizar seis jornadas adicionales.

En todo caso, se respetará un período de descanso mínimo ininterrumpido de cuarenta y ocho horas entre la finalización de cada uno de los períodos de trabajo y el comienzo del siguiente.

La asignación de las jornadas adicionales se realizará para la cobertura de los días por asuntos propios concedidos a los otros miembros del servicio, las bajas de corta duración, días de compensación, vacaciones, etcétera, considerando en todo caso que el servicio debe estar cubierto, es decir, que al menos un trabajador debe prestar servicio.

En la última quincena del mes de junio, a cada trabajador que haya realizado menos de tres jornadas adicionales le serán asignados tantos días adicionales a realizar entre julio y septiembre como le falten para llegar a tres. De igual manera, en la última quincena del mes de noviembre, a cada trabajador que haya realizado menos de seis jornadas adicionales le serán asignados tantos días adicionales a realizar entre diciembre y enero como le falten para llegar a seis.

La asignación de jornadas adicionales no podrá suponer la realización por un trabajador de más de tres jornadas de trabajo seguidas.

Siempre que el servicio quede cubierto, se podrá realizar la permuta de una jornada semanal, con un máximo de tres jornadas de permuta mensuales. Estas permutas voluntarias no podrán suponer la realización por un trabajador de más de tres jornadas de trabajo seguidas.

La diferencia de horas existente en cómputo anual entre las jornadas que se realicen efectivamente y la jornada máxima recogida en convenio servirá para compensar domingos y festivos que hayan de trabajarse. Asimismo, en el caso de que el día de descanso de un trabajador de la vigilancia nocturna coincida con un festivo, el trabajador no tendrá derecho a disfrutar de otro día libre dentro del año natural.

Por cada permiso por asuntos particulares podrá disfrutarse de una jornada de trabajo.

ANEXO VI

La prestación de servicio durante la celebración de actividades extraordinarias en el Museo, entendiendo por tales las que supongan su apertura al público en general fuera del horario normal establecido, será retribuida utilizando el índice fijo que figura a continuación:

Nivel de la categoría profesional	Valor euros/hora hasta las 22.00 h.	Valor euros/hora de 22,00 h. a 24,00 h.	Valor euros/hora de 24,00 h. en adelante
Nivel 3	30,90	41,20	57,68
Nivel 4	26,78	37,08	53,56
Nivel 5	23,69	33,99	49,44
Nivel 6	20,60	30,90	47,38

Estos valores serán incrementados anualmente en igual porcentaje al aplicado a las horas extraordinarias.

ANEXO VII

La prestación de los servicios en domingos y festivos tiene carácter voluntario. Los trabajadores interesados en prestar este servicio lo comunicarán al Área de Recursos Humanos, en la que se constituirá una bolsa de voluntarios.

El servicio a prestar en domingos y festivos por el personal a que se refiere el artículo 52, último párrafo, se efectuará por un máximo de nueve personas cada domingo o festivo, de acuerdo con el siguiente desglose:

- Una persona del colectivo de oficial de Servicios Generales (Taquillas).
- Una persona del colectivo de oficial de Servicios Generales (Brigada).
- Una persona del colectivo de técnico de Mantenimiento (Oficios Varios).
- Seis personas del colectivo de Administración, ordenanzas, telefonistas y auxiliares.

Las funciones a desarrollar por estos trabajadores serán precisadas por sus correspondientes jefes de Unidad, salvo el caso del personal de taquillas.

El Área de Recursos Humanos comunicará a cada trabajador voluntario los domingos y festivos que le corresponda prestar servicio durante el mes siguiente. Cuando por razones sobrevenidas los trabajadores deban hacer modificaciones o cambios en sus fechas de trabajo, se dirigirán al Jefe de Servicio de Gestión de Recursos Humanos para su preceptiva autorización.

Por la designación de los domingos y festivos que corresponde trabajar a cada voluntario, se aplicarán los siguientes criterios:

- Que los trabajadores voluntarios de cada una de las cuatro agrupaciones anteriores trabajen igual número de domingos y festivos.
- Que se respeten las vacaciones de los trabajadores voluntarios.
- La mayor antigüedad en el Museo en el caso de igualdad de domingos y festivos asignados.

(03/33.541/09)