

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Fundación Lázaro Galdiano (código número 28100040012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Fundación Lázaro Galdiano, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 22 de noviembre de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, 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 9 de mayo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN LÁZARO GALDIANO
PARA LOS AÑOS 2012 - 2016****TÍTULO PRIMERO****Ámbito y vigencia****Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan**

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, entre los representantes de la dirección de la Fundación Lázaro Galdiano y los Delegados de Personal de la misma.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación a la Fundación Lázaro Galdiano, radicada en la ciudad de Madrid; única entidad a que se refiere su ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal

Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de los empleados por cuenta ajena de la Fundación Lázaro Galdiano. Resulta de aplicación tanto a los actuales empleados de la entidad como a los que en el futuro se vinculen a la misma mediante una relación jurídica laboral por cuenta ajena, bien de carácter fijo o temporal.

Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio los directivos comprendidos en el artículo 1.3 apartado C), y las relaciones laborales de carácter especial como el personal de alta dirección no incluido en el artículo mencionado anteriormente, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el vigente texto refundido de la Ley Reguladora del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vigencia

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2012 para los trabajadores que en la fecha de su publicación tengan ya formalizada y en vigor su relación de trabajo con la Fundación Lázaro Galdiano.

Artículo 5. Duración

La duración del presente convenio colectivo se establece por cinco años, es decir, desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016. El convenio se entenderá prorrogado, tácitamente, por períodos anuales, si al término de su vigencia no es denunciado expresamente por cualquiera de las partes en la forma señalada en el artículo siguiente.

Artículo 6. Denuncia

Cualesquiera de las dos partes firmantes podrán denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento pactado, o prórroga, por carta, telegrama o cualquier otro medio fehaciente y del que indubitadamente se desprenda su recepción por la otra parte aquí contratante. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta su sustitución por el nuevo convenio colectivo. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente en ese momento. Se establece un plazo máximo de treinta días naturales, desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora del segundo convenio de la Fundación Lázaro Galdiano.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio colectivo, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, renegociar dichos artículos y aquellos otros que se vean afectados, bajo el principio de que la nulidad de alguno o algunos de ellos no supone la nulidad de todo el convenio, manteniendo el resto del articulado su vigencia.

Artículo 8. Principios generales

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Fundación Lázaro Galdiano.

En particular corresponde a los órganos de la Dirección de la Fundación, con la participación que corresponda legalmente en cada caso a la representación de los trabajadores, 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 de la Entidad, la formación continua, profesionalización y promoción de los empleados, la identificación y valoración de los puestos de trabajo y funciones a encomendar y la racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

TÍTULO SEGUNDO

Contratación y promoción

Artículo 9. Selección de personal y período de prueba

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre contratación de personal.

Las coberturas de vacantes en la plantilla se realizarán mediante procesos de nuevas contrataciones y/o de promociones internas. La iniciativa de estos procesos corresponderá a la Directora Gerente. No obstante lo cual, y por supuesto sin merma de la autoridad que le corresponde a la Dirección de la Fundación o a sus representantes legales, el órgano de representación legal y sindical de los trabajadores, tendrá las funciones que se reflejan en este Convenio en materia de audiencia, consulta, información y, en su caso, negociación.

En la admisión de personal, la Dirección podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación que considere pertinentes en cada caso, acordes al puesto a cubrir, para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

La selección del personal deberá realizarse con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, tanto en la correspondiente convocatoria como en el proceso de selección que se promueva.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal: dos meses

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.

Durante el período de prueba, tanto la Fundación Lázaro Galdiano contratante, como el trabajador contratado, podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a exigir indemnización compensatoria alguna, de ningún tipo, a la otra parte interviniente en la relación laboral que en ese mismo acto quedará extinguida de pleno derecho.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración acordada en el contrato correspondiente.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento del contrato, quedará formalizada la admisión del contratado, con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole computado al trabajador, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

Resultará potestativo de la Dirección de la Fundación Lázaro Galdiano renunciar al período de prueba, en los contratos y empleados que considere oportunos, así como también reducir los tiempos establecidos en el presente artículo.

Aquellos trabajadores que se contraten por la Fundación Lázaro Galdiano como fijos de plantilla mediante un contrato de duración indefinida, y si hubieran estado vinculados a la misma mediante un contrato temporal, quedarán exentos de período de prueba en sus contratos indefinidos; adquiriendo, por tanto, la condición de empleados fijos de la Entidad, siempre y cuando la contratación indefinida lo hubiera sido para un puesto y unas funciones que resulten idénticas a aquellas que hayan venido realizando temporalmente para la Fundación.

Artículo 10. Contratación y promoción profesional

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Se promoverá por la Fundación Lázaro Galdiano y para los trabajadores afectados por el presente Convenio el uso preferente de la contratación indefinida, la conversión de los contratos temporales en contratos indefinidos, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, y se evitará de encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

Las partes firmantes reconocen la promoción profesional como derecho fundamental de los trabajadores sujetos al presente Convenio, sin perjuicio de la capacidad de iniciativa de la Dirección referida a la forma de cobertura de vacantes.

Artículo 11. Órgano de selección

Las coberturas de vacantes, tanto en procesos de selección internos como externos, se realizará por medio de un órgano colegiado presidido por la Dirección y/o Gerencia y del que formarán

parte otras dos personas como mínimo. Al menos uno de los Representantes Legales de los Trabajadores formará parte de dicho órgano.

Todos los miembros, excepto el representante legal de los trabajadores, serán elegidos por el Presidente. Todos los miembros del órgano colegiado deberán ser empleados de la Fundación.

El órgano de selección, de acuerdo con el principio de especialidad, podrá recabar la presencia y colaboración de aquellos especialistas que estime necesarios. Estos especialistas actuarán con voz pero sin voto.

Artículo 12. Proceso para cobertura de vacantes

Los procesos de cobertura de vacantes mediante la contratación tanto interna como externa, se harán mediante convocatoria pública. En la convocatoria habrán de constar, al menos, los siguientes datos:

- a) número y características de las plazas ofertadas
- b) Sistema selectivo, desarrollo del proceso y valoración de méritos
- c) Requisitos exigidos a los candidatos
- d) Certificados y documentación exigidas
- e) Lugar y plazo de presentación de las solicitudes

Concluidas las pruebas selectivas, el órgano de selección formalizará un acta en la que se ordenará la relación de aspirantes de mayor a menor por las puntuaciones alcanzadas. La plaza se adjudicará atendiendo al citado orden de prelación siempre que se haya logrado una puntuación mínima que establecerá el órgano de selección en cada caso.

El órgano de selección podrá declarar desierta cualquier convocatoria si considera que ninguno de los candidatos reúne las condiciones exigidas para el puesto a cubrir.

Artículo 13. Promoción interna

Se garantizará el derecho de todos los trabajadores de la Entidad para ocupar cualquier vacante que se produzca y que suponga la necesidad de contratación de un trabajador de nuevo ingreso.

A estos efectos la Dirección de Fundación Lázaro Galdiano ofrecerá a los trabajadores en plantilla, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores, a través del correo electrónico y tablones de anuncios, las plazas vacantes indicando las condiciones necesarias para su cobertura; con especificación de todos los requisitos relativos a titulación, capacidad, méritos y cualesquiera otras circunstancias específicas de cada puesto.

Podrá establecerse por la Dirección de la Fundación un periodo de prueba para la persona promocionada, en el desempeño de sus nuevas tareas, no superior a seis meses en el caso del personal titulado y no superior a dos meses para el resto de personal.

Las vacantes no previstas por el turno de promoción interna podrán ofertarse como nuevas contrataciones en un plazo no superior a tres meses a contar desde la fecha de la convocatoria inicial de promoción interna que fue declarada vacante.

Artículo 14. Trabajos de superior e inferior categoría

1. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas, de eficiencia organizativa y para una mejor prestación de tales servicios la Fundación podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

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

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

En el supuesto de atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior, éste se encomendará preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

La atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior no podrá ser superior a ocho meses de duración en el plazo de dos años, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos.

Si superados los plazos persistiera la necesidad de realización de las funciones, la Fundación procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecido en los artículos anteriores.

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

2. La Dirección de la Fundación deberá comunicar previamente estas situaciones a los representantes de los trabajadores.

Artículo 15. Igualdad de Oportunidades

Las partes firmantes de este Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cualesquiera cuestiones relacionadas con el principio de "Igualdad de oportunidades". En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- En los procedimientos de selección que impliquen promoción del personal laboral de la Fundación Lázaro Galdiano se respetará el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación se promoverá, a igual mérito y capacidad, el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Fundación.

La Comisión Paritaria de Garantía, Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio Colectivo, velará para que los anteriores principios rectores de la igualdad de oportunidades, se lleven a cabo en la práctica, evitando en general cualquier tratamiento discriminatorio, por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

TÍTULO TERCERO

Formación

Artículo 16.- Formación

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación de los empleados de la Fundación Lázaro Galdiano, la formación debe estar orientada a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad y la calidad de prestación del servicio, favoreciendo con ello la mayor empleabilidad de los trabajadores.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización del trabajo.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad.

La acción formativa responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva, todo ello para mejorar la calidad de los servicios que la Fundación presta a cualesquiera terceros.

La Dirección de la Fundación organizará los cursos de formación y capacitación profesional que resulten necesarios.

La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma.

Los cursos que sean necesarios para el desempeño del puesto de trabajo se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

La asistencia del personal a los cursos de formación será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral.

En todos los casos contemplados en este apartado, la dirección de la Fundación Lázaro Galdiano podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este Convenio se establecen y que hayan podido convenirse.

TÍTULO CUARTO

Clasificación profesional

Artículo 17. Principios de la clasificación profesional

Los trabajadores de la Fundación Lázaro Galdiano serán clasificados en 5 grupos profesionales en función de las aptitudes profesionales, la titulación en su caso, y la responsabilidad exigida para el desempeño del mismo. Así mismo, se considerarán factores como los conocimientos, experiencia, disponibilidad para el servicio o requisitos equivalentes. Todos los grupos se sitúan bajo la dependencia del Director/a-Gerente.

1. 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, sin más limitaciones que las derivadas, en su caso, de la exigencia de titulaciones, aptitudes profesionales específicas y

de las competencias funcionales concretas que se determinen en el catálogo de puestos de trabajo de la Fundación, sin perjuicio de las normas sobre movilidad funcional que se establecen en este convenio.

2. Sólo se podrá modificar el Grupo profesional de un trabajador a través de los procesos previstos en este Convenio Colectivo.

Artículo 18. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos profesionales

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

- Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen, así como el logro de los objetivos que se hayan predeterminado.
- Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 19. Grupos profesionales

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1. Jefes de Área.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Grado o equivalente. Esta titulación se exigirá en el caso de convocatorias de nuevo ingreso o de promoción interna para cualquier puesto perteneciente a este Grupo profesional.

Grupo profesional 2. Responsables de Departamento.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos; integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Grado o equivalente. Esta titulación se exigirá en el caso de convocatorias de nuevo ingreso o de promoción interna para cualquier puesto perteneciente a este Grupo profesional, aunque se podrá convalidar por experiencia acreditada para aquellas personas que, en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, ya estén trabajando para la Fundación.

Grupo profesional 3. Técnicos.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, pueden responsabilizarse de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Grupo profesional 4. Oficiales

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que 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 aquéllos puedan ser ayudado por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Grupo profesional 5. Auxiliares de oficios.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

GRUPOS	PUESTOS DE TRABAJO
Grupo 1. Jefes de Área	Gerente Adjunto Conservadores- Jefe de Museo Bibliotecario y Archivero Secretario de la Revista Goya
Grupo 2. Responsables de Departamento	Ayudante de conservador de Museo Ayudantes de Biblioteca y Archivo Administrador Revista Goya y eventos Responsable de página Web y nuevos medios Responsable del Departamento Económico-Administrativo (Sin dotar) Responsable de Marketing (Sin dotar)
Grupo 3. Técnicos	Técnico Contable Técnico de Administración Secretarías/os de Dirección Conserje Celador Mayor Técnico administrativo de comunicación Auxiliares de Museo (Sin dotar) Auxiliares de Biblioteca y Archivos (Sin dotar) Técnico de página Web y nuevos medios (Sin dotar)
Grupo 4. Oficiales	Vigilante de sala y oficial de Tienda Vigilantes de sala/Oficiales de gestión y servicios comunes/Celadores Jardinero
Grupo 5. Auxiliares de Oficios	Personal de limpieza

TÍTULO QUINTO**Retribuciones****Artículo 20. Salario**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 21. Estructura retributiva

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente: salario base, complemento personal de antigüedad, complemento personal de unificación, trienios, complemento del puesto de trabajo, complemento de productividad y pagas extraordinarias.

2. El salario base, el complemento personal de unificación, el complemento personal de antigüedad, los trienios, el complemento de puesto de trabajo y las pagas extraordinarias se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, al menos en el porcentaje de incremento general de

retribuciones que se fije para los empleados del sector público por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

3. Salario base: es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según el grupo profesional y cuya cuantía, para el año 2012, aparece determinada para cada uno de los cinco grupos indicados en el Anexo I.

4. Complemento personal de antigüedad:

Dicho complemento estará constituido por el importe que en concepto de “trienios” pudiera tener reconocido hasta el 31 de diciembre de 2011 el personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio.

Por su naturaleza es un complemento no compensable y no absorbible para cada persona que lo haya devengado hasta el momento de la entrada en vigor del Convenio.

5. Trienios:

A partir del 1 de enero de 2012 se reconocerá un complemento de antigüedad, constituido por una cantidad fija de 22 euros mensuales brutos (para jornadas a tiempo completo) que se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en la Fundación, hayan sido con o sin interrupción. Para el cómputo de los trienios, se reconoce la totalidad del tiempo de servicios prestados en la Fundación desde el ingreso de cada trabajador. A estos efectos, se computarán los contratos temporales consecutivos previos al contrato indefinido con la Fundación.

A efectos del cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar para aquellas personas que venían percibiendo los antiguos “trienios” (actual complemento personal de antigüedad) se considerará como fecha inicial de cómputo del tiempo para este nuevo complemento la fecha del reconocimiento del último trienio antiguo perfeccionado.

6. Complemento de puesto de trabajo:

Este complemento retribuye las condiciones particulares del puesto de trabajo desempeñado en atención a su grado de responsabilidad, a su especial dificultad técnica, a tener personas a su cargo y a la especial dedicación que exige el puesto de trabajo. En cada Grupo profesional hay diferentes niveles de este complemento.

En el Anexo II se establece la relación de complementos de puesto de trabajo. La cuantía es anual y calculada en bruto para jornadas de 40h.

A cada puesto de trabajo se le atribuye, dentro del Grupo profesional en que se encuadre, un nivel teórico de este complemento, que se corresponderá o no con el que realmente percibe a la entrada en vigor del Convenio.

Para determinar el nivel del complemento a percibir a la entrada en vigor del Convenio, se procederá a restar de salario bruto anual que actualmente venía percibiendo cada trabajador la cantidad correspondiente al salario base, al complemento personal de antigüedad y a las pagas extraordinarias que les corresponda según la nueva estructura salarial. El nivel del complemento de puesto de trabajo a percibir se corresponderá con aquel importe que se aproxime más de la tabla del Anexo II sin que supere la cuantía resultante de la resta anteriormente descrita.

La cantidad sobrante hasta alcanzar el importe del salario bruto anual que se viene percibiendo a la firma de este Convenio conformará el llamado “complemento personal de unificación”.

Aquellos puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de puesto de trabajo se encuentre por debajo del intervalo aquí establecido para el Grupo profesional en el que esté encuadrado ascenderán, cada dos años de servicio efectivo en la Fundación a contar desde la entrada en vigor de este Convenio, al escalón inmediatamente superior a aquél en el que se encuentra actualmente situado, y previa evaluación razonada del desempeño apreciada por la Dirección. Este cambio de nivel se producirá cada dos años hasta que el complemento de puesto de trabajo se corresponda con el nivel asignado a su puesto de trabajo según el Organigrama de la Fundación. Estos incrementos de nivel no podrán producirse en más de tres ocasiones en cada periodo de 10 años, a contar desde la entrada en vigor de este Convenio.

Este mismo procedimiento de cambio automático de nivel cada dos años se aplicará en las condiciones señaladas en el párrafo anterior para el caso de aquellos puestos de trabajo cuyo complemento percibido no se corresponda con el complemento teórico asignado a su puesto de trabajo en el Organigrama que se adjunta.

En estos casos, el complemento personal de unificación que se perciba en el momento del cambio de nivel de complemento de puesto de trabajo será absorbible por esta subida salarial.

Todos estos cambios de nivel de complemento de puesto de trabajo estarán condicionados a las restricciones presupuestarias establecidas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

7. Complemento personal de unificación:

Este complemento da cuenta de las circunstancias personales de cada trabajador/a desde su ingreso en la Fundación. Tal como se indica en el apartado anterior, este complemento resulta de la diferencia de la retribución total consolidada que cada trabajador percibe a la firma del Convenio respecto de las retribuciones que le corresponden en función del Grupo profesional y del puesto de trabajo al que está adscrito.

8. Complemento de productividad:

Este complemento retribuye tanto la actividad que se desarrolle por los eventos que se organicen en la FLG, como el cumplimiento de objetivos y otros conceptos como el especial rendimiento o iniciativa con que el trabajador desempeñe sus funciones, la calidad de las tareas desarrolladas, etc.

9. Pagas extraordinarias:

Se contemplan dos pagas extras para toda la plantilla (junio y diciembre). Su importe equivaldrá, de forma prorrateada a los seis meses que correspondan, a la cuantía que se perciba en un mes en concepto de salario base.

Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los días 30 de junio o 31 de diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo correspondiera por un periodo de seis meses entre 182 o 183 días en años bisiestos, respectivamente.

Artículo 22. ANTICIPOS

Todo el personal de la Fundación con una antigüedad mínima de 2 años en la misma tendrá derecho a la concesión de un anticipo de hasta 2.500 €, sin intereses, por las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- Asistencia médica o internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- Obras en la vivienda de primera residencia.
- Nacimiento de hijos.
- Gastos por escolarización de hijos.
- Gastos por tratamientos de odontología o de oftalmología.
- Otros gastos previa acreditación y acuerdo con la Dirección.

La amortización del anticipo se realizará en los recibos de nómina y durante un plazo de hasta 14 meses, según se acuerde entre el trabajador y la Fundación.

El anticipo se abonará en el plazo de un mes desde su solicitud.

TÍTULO SEXTO

Tiempo de trabajo

Artículo 23. Jornada

La jornada ordinaria de trabajo efectivo y establecida con carácter general para todo el personal sujeto al presente Convenio Colectivo, no superará las 1.750 horas anuales.

1. Distribución de Horarios:

1.1. Horario del Personal de Oficinas:

a) Invierno (desde 16 de septiembre a 14 de Junio):

La jornada de trabajo efectiva y estándar, fijada en 40 horas semanales, se desglosa semanalmente de la siguiente forma:

De lunes a jueves, la jornada será de 8 horas y 30 minutos efectivos. Los trabajadores podrán incorporarse a su puesto de trabajo entre las 8 y las 9 horas. El tiempo dedicado a comer podrá ser de entre 30 y 60 minutos (este tiempo no se considerará de trabajo efectivo). La jornada finalizará no antes de las 17 horas.

Los viernes, la jornada de trabajo será de 6 horas efectivas, iniciándose entre las 8 y las 9h y finalizándose a partir de las 14h. Los viernes no se contempla tiempo para comer.

Como variable alternativa, y para los casos de trabajadores con hijos menores de 12 años a su cargo, mediando acuerdo justificado por escrito con la Dirección, los empleados de oficina podrán desarrollar una jornada diaria efectiva de 8 horas, de lunes a viernes. En estos casos, los trabajadores podrán incorporarse a su puesto de trabajo a partir de las 7.30 h. y podrán finalizar su jornada a partir de las 16 h, contemplándose un tiempo de comida no inferior a 30 minutos.

b) Verano (desde 15 de Junio a 15 de septiembre):

La jornada de trabajo efectivo y estándar se desglosa semanalmente de la siguiente forma: De lunes a viernes, la jornada será de 7 horas efectivas. Los trabajadores podrán incorporarse a su puesto de trabajo entre las 7.30 y las 9 horas. La jornada finalizará no antes de las 14.30 horas. No se contempla tiempo para comer.

Como variable alternativa, mediando acuerdo justificado por escrito con la Dirección, podrá optarse por finalizar la jornada de los viernes a las 14h. En tal caso, se recuperará el tiempo que falte para cumplir la jornada semanal prolongando el tiempo de servicio efectivo de lunes a jueves al final de la jornada.

Para las jornadas inferiores a 40 horas semanales, se aplica la siguiente reducción proporcional:

Jornada desde 36,01 horas hasta 40 horas/semana = reducción 1 hora

Jornada desde 24,01 horas hasta 36 horas/semana = reducción ½ hora

Jornada de hasta 24 horas/semana = reducción 25 minutos

c) El personal con una jornada distinta a la estándar (40 horas semanales) realizará su jornada conforme a lo acordado contractualmente, con el mismo margen de flexibilidad recogido en este artículo.

1.2. Horario del Personal del Museo

a) Invierno (desde 16 de septiembre a 14 de Junio):

El Museo abre al público de 10 a 16.30h excepto los domingos, en que cierra a las 15h. Los martes el Museo permanece cerrado. El Museo se abrirá algunas tardes, previo acuerdo entre las partes.

Los vigilantes de sala y oficiales de gestión y de servicios comunes con un contrato de 36 horas semanales, realizarán una jornada efectiva de 6 horas diarias, con 1 hora para comer (tiempo que no se considera de trabajo efectivo). Estos trabajadores podrán incorporarse a su puesto de trabajo entre las 9:45 y las 10 horas. La jornada finalizará no antes de las 16:45 horas.

El tiempo de reducción de jornada de los domingos se compensará según se acuerde entre las partes.

Los vigilantes de sala y oficiales de gestión y de servicios comunes, con una jornada distinta a la de 36 horas, realizarán la jornada acordada contractualmente. La jornada, para los empleados en turno de mañana, coincidirá con el horario de apertura del Museo y se les aplicará para el tiempo restante el mismo margen de flexibilidad establecido en este apartado en lo referente a la hora de finalización de la jornada, pudiendo terminar a partir de las 16:45h y empezar 15 minutos antes. Este mismo horario regirá para los días en los que el Museo está cerrado al público, en el caso de los trabajadores en cuyo contrato se establezca que se trabaja dichos días.

b) Verano (desde 15 de Junio a 15 de septiembre):

En la jornada de verano, la reducción se aplicará al tiempo en el que el Museo permanece cerrado al público y se ajustará a la siguiente reducción proporcional:

Jornada desde 36,01 horas hasta 40 horas/semana = reducción 1 hora

Jornada desde 24,01 horas hasta 36 horas/semana = reducción ½ hora

Jornada de hasta 24 horas/semana = reducción 25 minutos

1.3 Horario del Personal de Oficinas

El personal a cargo del jardín y del servicio de limpieza se regirá por los horarios establecidos contractualmente. En la jornada de verano, la reducción se aplicará al final de la jornada y se ajustará a la reducción proporcional mencionada en el apartado anterior.

2. La misma reducción establecida para la jornada de verano se implantará durante la semana de San Isidro.

3. La elección de la jornada a realizar por cada trabajador, en el margen de flexibilidad previsto en este artículo, será comunicada a efectos informativos por escrito a la Dirección de la Fundación a la entrada en vigor de este Convenio.

4. El tiempo de trabajo efectivamente desarrollado se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 24. Festivos

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 16 al año. Entre estas fiestas, se reconoce que los días 24 y 31 de diciembre se disfruten como festivos.

Al personal que realice labores de vigilancia de las salas del Museo que trabaje en festivos se le podrá compensar con dos días de libre disposición o mediante retribución monetaria, según se acuerde anualmente en el marco de la negociación del calendario laboral.

Artículo 25. Horas extras

Con el objetivo de favorecer la creación de empleo, únicamente se podrán realizar horas extraordinarias estructurales, teniendo esta consideración las efectuadas por pedidos imprevistos, períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno y circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria. Sí serán de obligado cumplimiento las horas extraordinarias que se tengan que trabajar para la prevención y reparación de siniestros y daños urgentes y extraordinarios.

En los casos anteriores, si se abonan mediante retribución, el importe de las horas será incrementado con el 100% respecto del valor de la hora ordinaria. Si estas horas son compensadas por horas de descanso se darán 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

Artículo 26. Horas complementarias

Las horas complementarias se formalizarán por escrito con los trabajadores contratados a tiempo parcial y por duración indefinida. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial o con posterioridad al mismo; pero constituirá en todo caso un pacto específico respecto al contrato formalizado.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias no podrá exceder del límite que se define en este convenio.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días.

Artículo 27. Vacaciones

El personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veintitrés días laborales, o 31 días naturales, o su parte proporcional.

Las vacaciones comenzarán en día laborable y se deberán disfrutar, como máximo, en tres períodos.

Las vacaciones no serán sustituibles por compensación económica y deberán disfrutarse antes del 31 de enero del año siguiente, excepto en los casos de maternidad y bajas médicas.

Los trabajadores que causen baja por IT antes del inicio de las vacaciones ya confirmadas deberán solicitar los días no disfrutados al incorporarse de la baja. La Fundación y el trabajador se coordinarán para asignar esos días en función de las fechas disponibles.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo del Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Antes del 15 de marzo de cada año, todos los miembros de cada departamento se cuadrarán entre sí, y consensuarán con el jefe inmediato, las vacaciones, en base a las necesidades del servicio que desempeñan. Una vez vista la propuesta de vacaciones, la Dirección informará de las fechas concedidas a los trabajadores en el plazo de un mes.

Por permanencia en la Fundación se conceden días extras de vacaciones. Estos días extras incrementarán el período de vacaciones a partir del año siguiente a aquél en que se cumpla el período de tiempo en el servicio correspondiente:

- A partir de los 15 años 1 día más
- A partir de los 20 años 2 días más
- A partir de los 25 años 3 días más
- A partir de los 30 años 4 días más

Artículo 28. Permisos retribuidos

1. Permisos.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Cuando un trabajador disfrute de la licencia prevista en el presente artículo por razón del inicio de una convivencia estable, deberá presentar en el plazo de dos meses a partir de la licencia, certificado de inscripción en el correspondiente registro oficial. Este período podrá acumularse a vacaciones.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Deberá aportarse certificación justificativa.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) En los supuestos (c y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) 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 en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público o personal.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación, que deberán acreditarse documentalmente, en los términos establecidos en la Ley.
- i) Un día natural por matrimonio o por ceremonia civil o religiosa de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en la fecha de celebración de la ceremonia.
- j) Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

- k) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, los trabajadores tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
 - l) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Todo ello durante el tiempo de hospitalización referido.
 - m) Por asuntos propios, hasta seis días o en forma proporcional al tiempo de servicio trabajado durante el año. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio. Los días de asuntos propios podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente. Los días de este apartado que no hubieran podido disfrutarse en el plazo marcado no serán recuperables. Se tendrá derecho a disfrutar de dos días adicionales de asuntos propios a partir del año siguiente en que se cumpla el sexto trienio de permanencia en la Fundación.
 - n) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a permiso por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse necesariamente dentro de la jornada de trabajo. Esta circunstancia deberá acreditarse documentalmente.
 - o) Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.
 - p) El tiempo necesario para realizar exámenes finales o parciales para obtener un título oficial, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
2. Consultas médicas.- Los trabajadores de la Fundación Lázaro Galdiano que precisen ausentarse durante su jornada de trabajo para asistir a consultas o exploraciones médicas, tanto en el caso de consultas propias como en el de acompañamiento a parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, cónyuges, suegros, yernos y nueras), deberán justificar esta ausencia, mediante la entrega en el departamento de Personal del correspondiente justificante médico.

Artículo 29. Licencias sin sueldo

El personal fijo que haya cumplido al menos cinco años de antigüedad en la Fundación, podrá solicitar licencias sin sueldo para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse. La duración mínima de esta licencia, será de 15 días y la máxima de 6 meses.

La petición se realizará con un mes de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, y la aceptación ó denegación, deberá resolverse en el plazo de veinte días desde su recepción en el departamento de Recursos Humanos. La licencia implica la suspensión de la relación laboral. El empleado que haya ejercitado este derecho a disfrutar de permiso sin sueldo, no podrá volver a solicitar un nuevo permiso hasta el transcurso de tres años desde que finalizó el disfrute del último permiso.

Artículo 30. Incapacidad temporal

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Fundación abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba el 100% de la base reguladora de la prestación desde el primer día, salvo el supuesto previsto en el párrafo siguiente.

En el caso de que un trabajador permanezca en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral durante más de 100 días en un plazo de tres años, el trabajador pasará a percibir únicamente la prestación de la Seguridad Social. Este plazo de tres años se computará desde el primer día de la baja, sin contabilizar los periodos de baja anteriores a la entrada en vigor del Convenio. Para el caso de que hayan transcurrido más de tres años desde la entrada en vigor del Convenio, los tres años se computarán hacia atrás considerando como fecha de inicio del cómputo el primer día de la baja con cuyo periodo se superen los 100 días de baja.

2. Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Artículo 31. Ceses

El trabajador que pretenda cesar en la Fundación deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Artículo 32. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días naturales.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

TÍTULO SÉPTIMO

Régimen disciplinario

Artículo 33. Responsabilidad disciplinaria y el ejercicio de la potestad disciplinaria

1. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por el Estatuto de los Trabajadores y las normas de general aplicación.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Artículo 34. Graduación de las faltas

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Título.

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 empleados en plantilla, becarios y personal de contratas.
 2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
 5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones en un plazo de 30 días.
 6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
 8. La falta de aseo y de limpieza personal en el uso del uniforme durante la jornada de trabajo.
- 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 o cuatro días en un plazo de 60 días.

6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas en un plazo de 60 días.
 7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
 8. La simulación de enfermedad o accidente.
 9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
 12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
 14. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos otras 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 en un plazo de 60 días.
 6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones en un plazo de 30 días o durante más de 20 ocasiones en un plazo de 90 días.
 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 otras 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 ajenos 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 de la Fundación para intereses particulares.
 15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 16. La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores 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, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

Artículo 35. Sanciones

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

- a) Por faltas leves:
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.
Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
 - Despido.
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 general de la Fundación, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
 - c) La reiteración o reincidencia.
3. 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.

Artículo 36. Tramitación y procedimiento sancionador

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación del procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las 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 de instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al interesado, al instructor, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. En el supuesto que el motivo de incoación sea el contemplado en el apartado c.15 del artículo 34.2, se solicitará informe de la Mutua. 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 a la Dirección de la Fundación, 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 aquél hubiera alegado en su declaración.

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

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

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

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

10. Resolución: Se dará traslado del expediente a la Dirección de la Fundación, que deberá ser distinto del encargado de la fase de instrucción, y 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 nuevas diligencias al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

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

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

La resolución definitiva se comunicará a los Delegados de personal y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

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

12. Podrá decretarse por la Dirección de la Fundación, 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.

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

Artículo 37. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Dirección de la Fundación 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 al interesado que pueda instruirse en su 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.

Artículo 38. 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 dos meses cuando se trate de falta leve, cuatro meses si es falta grave y un año para las muy graves.

Artículo 39. Denuncias a instancia de parte

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

La Dirección de la Fundación abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

TÍTULO OCTAVO

Salud laboral y prevención de riesgos

Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud

Según lo dispuesto en artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), por el número de trabajadores en el censo actual de la Fundación, habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal. Sus facultades y competencias serán las establecidas en la LPRL y en la normativa de desarrollo.

Artículo 41. Evaluación de Riesgos

A efectos de realizar la preceptiva evaluación de Riesgos, la Fundación Lázaro Galdiano tendrá en cuenta especialmente aquellos factores de riesgo que deriven de la tarea que realizan sus trabajadores.

En este sentido la evaluación se realizará conforme la Legislación Específica y sus correspondientes Guías Técnicas.

Asimismo, se prestará especial atención a los riesgos que pudieran derivarse del sistema organizativo de la empresa y los aspectos psicosociales del trabajo aplicando para su evaluación el método ISTAS-21, del Instituto sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Artículo 42. Formación para los Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención dispondrán de crédito horario adicional para recibir formación en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. La formación recibida deberá ser justificada con posterioridad.

Artículo 43. Vigilancia de la Salud

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá, con carácter voluntario, a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa, que se harán conforme a los criterios que recoge el Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En consecuencia, la Vigilancia de la Salud se abordará en cada empresa como parte fundamental de la actividad preventiva y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas preventivas.

La Vigilancia de la Salud deberá incluir como mínimo:

- a) Historial, Medios de Diagnóstico y Exploración.
 - Análítica de sangre y orina.
 - Espirometría, examen de oído y garganta.
 - Electro-cardiograma.
 - Ecografía.
- b) Reconocimiento médico específico con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y para trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

TÍTULO NOVENO

Comisión paritaria de garantía, interpretación, vigilancia y estudio del Convenio Colectivo

Artículo 44. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y estudio del convenio colectivo

1. En el plazo de quince días hábiles, 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 la Fundación Lázaro Galdiano.

2. Esta Comisión, de carácter paritario, estará integrada por tres vocales designados por los Representantes Legales de los Trabajadores, pudiendo ser asistidos de un asesor cuando a su juicio los asuntos lo requieran, que tendrá voz pero no voto. La representación de la dirección de la entidad no podrá exceder en número a la representación sindical, pudiendo igualmente ser asistida por un asesor, en igualdad de condiciones a la parte representativa de los trabajadores.

3. La Comisión estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

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 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.
- Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

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 representaciones.

Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente. En caso de que por la naturaleza del conflicto, deba intervenir el Patronato y/o el Comité Ejecutivo de la Fundación Lázaro Galdiano, este plazo máximo de respuesta se ampliará a 30 días, siempre a partir de la recepción formal de las mismas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en el centro de trabajo. 6. Podrá dirigirse a la comisión paritaria:

- Cualquier trabajador que ampare el convenio.
- Cualquiera de los representantes legales de los trabajadores.
- La Dirección de la Fundación.

TÍTULO DÉCIMO

Disposiciones adicionales

Artículo 45. Disposición Adicional Primera

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente convenio, como es el caso de los temas de suspensión del contrato, excedencias, suspensiones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor, suspensión con reserva de puesto de trabajo, reducción de jornada y protección a la maternidad, a título meramente enunciativo y no limitativo, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas de general aplicación.

Artículo 46. Disposición Adicional Segunda

Todos los derechos reconocidos en este Convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Madrid con independencia de su orientación sexual.

ANEXO I

1. Salario base para el año 2012:

Los importes resultantes anuales según niveles de la organización/organigrama (para trabajadores con jornadas de 40 horas semanales y sin aplicar el Real Decreto Ley 8/2010):

- Grupo 1: 15.789,47 € (12 meses).
- Grupo 2: 10.108,42 € (12 meses).
- Grupo 3: 9.792,63 € (12 meses).
- Grupo 4: 9.480,5 € (12 meses).
- Grupo 5: 8.671,58 € (12 meses).

ANEXO II

Relación de los complementos de puestos de trabajo según el Grupo Profesional (para trabajadores con jornadas de 40 horas semanales y sin aplicar el Real Decreto Ley 8/2010):

GRUPO PROFESIONAL	COMPLEMENTO ANUAL BRUTO (euros)
5	500
	1.000
	1.500
	2.000
4	2.000
	3.000
	5.000
	6.500
3	8.000
	9.500
	11.000
	13.000
2	8000
	9.500
	11.000
	13.000
1	15.000
	17.000
	20.000
	23.000
	26.000

(03/17.759/12)