

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 30** *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando (código 2815302).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Real Academia de Bellas Artes de San Fernando”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, día 14 de julio de 2010, 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, 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, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, 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 20 de septiembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA REAL ACADEMIA DE BELLAS ARTES DE SAN FERNANDO**TÍTULO PRIMERO**

Art. 1. Determinación de las partes que lo 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 designados a tal efecto por la Dirección de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando y el Comité de Empresa de la misma.

Art. 2. Ámbito territorial.- El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación a la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, radicada en Madrid-Capital.

Art. 3. Ámbito funcional.- La norma de este convenio colectivo afecta exclusivamente a los Departamentos de trabajo de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando.

Art. 4. Ámbito personal.- El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios por cuenta ajena para la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando. Se excluye expresamente al Coordinador General.

Art. 5. Vigencia.- El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su firma sin perjuicio de la posterior publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. No obstante los efectos económicos, sociales y administrativos regirán desde el 1 de Enero de 2010.

Art. 6. Duración La duración del presente convenio colectivo se establece por tres años; es decir, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

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. Excepto la actualización de las tablas salariales que se negociará en el momento en que se conozca el incremento del IPC del ejercicio anterior, así como el calendario y jornada laboral.

Art. 7. Denuncia. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses a la fecha del vencimiento inicialmente pactado o de sus prórrogas, por cualquier medio fehaciente.

Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido normativo hasta que sea sustituido por el de un nuevo convenio colectivo.

La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente por razón de la materia, estableciéndose un plazo máximo de treinta días naturales a contar desde la fecha de notificación de la denuncia para la constitución de la mesa negociadora.

Art. 8. 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, la necesidad de renegociar dichos artículos y aquellos otros que se vean afectados, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

TÍTULO SEGUNDO

Art. 9. Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo.

1. Con objeto de evitar en la medida de lo posible la judicialización de conflictos, se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.

Esta comisión estará integrada por dos vocales designados por la Comisión de Administración de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando y otros dos designados por el Comité de Empresa, de entre sus miembros. Cada parte podrá estar asistida de un asesor, cuando a su juicio los asuntos lo requieran, con voz y sin voto.

La Comisión, que tendrá su sede en las dependencias de la Real Academia, se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quienes, de mutuo acuerdo, fijarán la fecha, lugar, hora y orden del día de las reuniones.

La Presidencia y la Secretaría de la Comisión Paritaria se desempeñarán por un vocal de cada una de las dos representaciones y su elección será consensuada. Su documentación y actas se custodiarán en las oficinas de la Real Academia.

El Secretario dará difusión a las actas y transmitirá a los interesados los acuerdos adoptados.

2. Serán funciones básicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, con la facultad específica de interpretación del convenio colectivo. Seguimiento del texto del convenio en su aplicación práctica. Resolución definitiva para las partes signatarias de cuantos asuntos y reclamaciones se sometan a su decisión en relación con las condiciones establecidas en el convenio.

b) Actualización del convenio colectivo, cuando proceda, para adaptarlo a las modificaciones derivadas de eventuales cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

c) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio, sin perjuicio de la posibilidad de reclamación ante los órganos administrativos y jurisdiccionales previstos en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.

3. Los acuerdos y dictámenes adoptados por la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias, serán vinculantes para ambas partes y tendrán el mismo valor que el convenio colectivo, pasando a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa que corresponda, siendo objeto de inscripción en el organismo que tenga a su cargo el Registro de Convenios y publicándose, si así se acuerda, en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

TÍTULO TERCERO

Art. 10. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción al presente convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Comisión de Administración de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, sin perjuicio de los derechos a ejercer por los representantes de los trabajadores en materia de audiencia, consulta, información y negociación.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Comisión de Administración de la Real Academia, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 11.- Ingresos y periodos de prueba. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto en materia de contratación. La Comisión de Administración de la Real Academia, o la persona o empresa en que a estos efectos delegue, podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación, genéricas o específicas, que considere pertinentes en cada caso, en función del puesto a cubrir, para asegurar y garantizar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- | | |
|-----------------------|-------------|
| a) Personal titulado: | Seis meses. |
| b) Restante personal: | Dos meses. |

Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no suspenderán el periodo de prueba.

Aquellos trabajadores que hayan estado vinculados a la Real Academia mediante un contrato temporal por un período no inferior a seis meses, quedarán exentos de período de prueba en caso de que sean contratados con carácter indefinido, siempre y cuando su contratación sea para un puesto y unas funciones que resulten idénticas a aquellas que hayan venido realizando temporalmente para la Real Academia.

Art. 12 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 pertenezca 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 por el tiempo imprescindible 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 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.

Art. 13. Modificación de las condiciones de trabajo.- La Comisión de Administración de la Real Academia en el ejercicio de la facultad de organización del trabajo, podrá 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, la Real Academia negociará la medida que se pretenda adoptar con el comité de empresa durante un plazo no inferior a quince días.

TÍTULO CUARTO

ART 14. Clasificación profesional.

La totalidad del personal de la Real Academia depende directamente del Secretario General de la Academia.

Las definiciones de las categorías profesionales son las siguientes y a ellas corresponden los niveles salariales, que posteriormente se indicarán

SECCIÓN PRIMERA

Titulados

- **Personal titulado:** Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que dicho título le habilita, y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

SECCIÓN SEGUNDA

Personal administrativo

- **Jefe/a superior:** Es aquel que, bajo la dependencia directa de la dirección, lleva la responsabilidad directa de un servicio.
- **Jefe/a de primera:** Es el empleado capacitado que realiza funciones de responsabilidad directa dentro de un servicio y actúa bajo la dependencia directa de un Jefe.
- **Oficial de Servicios Generales:** Es el empleado encargado de cuidar del buen funcionamiento, en todos los aspectos, del edificio. Custodiar las llaves de todas las puertas de la Academia, revisando sus dependencias a la hora de su cierre. Comunicará y supervisará las reparaciones de cuantas averías existan. Dirigirá las funciones de los subalternos y se encargará de la recepción y distribución de la correspondencia.
- **Jefe/a de segunda:** Es el empleado que, dependiendo de un jefe, realiza trabajos que requieren iniciativa.
- **Oficial de primera:** Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos que exigen conocimientos generales del departamento al que está adscrito.

- **Oficial de segunda:** Es el empleado que, con responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que exigen conocimientos generales del departamento al que está adscrito.
- **Auxiliar:** Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas.
- **Taquillero/a:** Es el empleado que desempeña funciones propias de la taquilla y venta de Publicaciones.

SECCIÓN TERCERA

Oficios varios

- **Encargado de Taller:**
 1. Taller de Mantenimiento.
 2. Taller de Vaciados.
 3. Taller de Calcografía.Es el encargado de realizar las tareas correspondientes a la actividad de los departamentos mencionados.
- **Oficial de primera:** Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos que exigen conocimientos generales de oficios varios. Los conductores de automóvil serán considerados oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exigen elementos de taller.
- **Oficial de segunda:** Es el empleado que, con responsabilidad restringida, realiza trabajos secundarios que exigen conocimientos generales de oficios varios. Los conductores de automóvil serán considerados oficiales de segunda si no ejecutan reparaciones.

SECCIÓN CUARTA

Subalternos

- **Conserje de Museo,** Tiene la responsabilidad de velar por el buen funcionamiento de la seguridad de las obras expuestas en las salas. Del control de los vigilantes de sala, de las requisas y distribución de salas.
- **Jefe/a de Planta.** Colabora y sustituye al conserje de Museo.
- **Vigilante/a** Es el empleado que tiene a su cargo el servicio de vigilancia de los locales y salas del Museo.
- **Ordenanza:** Es el empleado cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la Academia recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.
- **Limpiador/a:** Es el empleado que está ocupado en la limpieza de los locales de la Academia.

TÍTULO QUINTO

Art. 15. Calendario laboral.- El calendario laboral será elaborado anualmente por la Dirección de la Academia, previas las conversaciones que al efecto procedan, con el Comité de Empresa debiendo quedar concluido y debidamente firmado y expuesto para general conocimiento de los trabajadores, con anterioridad al día 15 de marzo de cada año.

Art. 16 Jornada de trabajo.- Se fija una jornada de 1.648 horas para el año 2010. La jornada ordinaria de trabajo del personal contratado a tiempo completo será de 40 horas semanales, prestadas de lunes a viernes.

Se acuerda establecer medidas de flexibilidad laboral para atender las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores de diez años, o familiares discapacitados, justificándose esta situación conforme a la Ley de Igualdad y Dependencia.

Art. 17. Horario de trabajo.- El horario de trabajo se desarrollará entre las 9 y las 17 horas, con una interrupción por un lado de quince minutos en total para desayunar y/o fumar, y por otro de treinta minutos para comer, excepto en los meses de julio y septiembre, donde sólo se disfrutará de la primera interrupción. Estas interrupciones se computarán como de trabajo efectivo.

Existirá la opción de salir los viernes a las 15:00 horas para aquellos trabajadores que habiéndolo así solicitado en diciembre anterior a cada ejercicio, compensen las horas reducidas de los viernes de lunes a jueves incorporándose a sus puestos de trabajo a las 8:30, y cumplan con las normas que desarrollan esta flexibilidad.

En los meses de julio y septiembre la jornada intensiva será, para el personal con jornada completa, de 9,00 a 15 horas de lunes a viernes.

Quedan excluidos de la realización de este horario aquellos trabajadores que por las características de su puesto y servicio tienen otro fijado por la Academia.

La Academia se reserva el derecho de modificar este horario, por necesidades de los servicios y organización general, previa comunicación a los órganos de representación de los trabajadores.

Art. 18. Horas extraordinarias.-

Las partes acuerdan la realización de horas que serán de obligado cumplimiento en los supuestos que fija el Estatuto de los Trabajadores.

La Real Academia, en función de cada caso en particular y de la situación en la que se encuentre, compensará dichas horas con permisos de trabajo o con una compensación económica, que se cuantifica para el año 2010 en doce euros por hora, siendo objeto de revisión anualmente.

TÍTULO SEXTO

Art. 19. Principios generales en materia salarial.

El régimen salarial regulado en el presente convenio pretende, por un lado, retribuir la aptitud y capacidades del trabajador y las características del puesto que desempeña y, por otro, racionalizar la estructura retributiva de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, mejorando su equidad interna.

Art. 20. Estructura retributiva.- La estructura retributiva regulada en este título se aplicará al personal de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando afectado por este convenio y está integrada por los siguientes conceptos:

Sueldo base: El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo. Los salarios bases de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en la tabla económica aneja a este convenio.

Antigüedad: Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatrienio de servicios cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

Complemento de puesto singular: Los emolumentos que por este concepto vinieran percibiendo algunos trabajadores de la Academia se seguirán devengando mientras las funciones por las que les fue asignado las sigan realizando. Este concepto no se tendrá en cuenta para el cómputo del importe de las pagas extraordinarias.

Salario consolidado anterior convenio: Las posibles diferencias económicas negativas que en cómputo anual pudieran derivarse para cualquier trabajador de la aplicación del régimen retributivo regulado en este Convenio, respecto del que se le venía aplicando anteriormente, se compensará mediante el establecimiento a su favor de un complemento personal de igual valor a dicha diferencia, calculada a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Plus de productividad: La valoración de este complemento se realizará en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y,

en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados.

En ningún caso las cuantías asignadas por este complemento durante un periodo de tiempo originarán, derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Este complemento está vinculado a la ocupación efectiva de un puesto de trabajo, y cuando el trabajador cambie de puesto percibirá el que corresponda al nuevo puesto de trabajo, con independencia del monto de uno u otro.

Este concepto no se tendrá en cuenta para el cómputo del importe de las pagas extraordinarias.

Plus Transporte: Este plus se percibe durante doce meses de acuerdo con las cuantías que se especifican en la tabla salarial correspondiente.

Pagas extraordinarias: Es una retribución fija que se devenga en la cuantía de una mensualidad de salario base, salario consolidado y 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. 21. 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, y demás complementos en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 22. Deducciones de haberes y cálculo.- Las deducciones de haberes tendrán lugar por el tiempo no trabajado en los casos de falta injustificada de asistencia, puntualidad o ausencia anticipada, que se comunicará al trabajador, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el régimen sancionador regulado en el presente convenio.

Las deducciones de haberes que corresponda practicar en cada caso, se calcularán a prorrata del valor de la hora ordinaria de trabajo.

Art. 23. Percepciones no salariales: Se entienden por tales: 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 la Real Academia. Los gastos de locomoción y las dietas de viaje se abonarán con arreglo a lo que en cada momento disponga la normativa fiscal vigente, viniendo obligados los trabajadores que las devenguen a presentar justificante documental del gasto efectuado.

Art. 24. Préstamos.- Los trabajadores podrán solicitar anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de las dotaciones presupuestarias establecidas al efecto no pudiendo nunca excederse de ellas, 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. Serán requisitos imprescindibles para poder solicitar y obtener en su caso el anticipo:

- Que el solicitante tenga una antigüedad en la empresa de por lo menos un año.
- 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 la Real Academia como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier

tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja.

TÍTULO SÉPTIMO

Art. 25. 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 de la Real Academia 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 del deber de garantizar la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento se realizará una labor de prevención 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 de la Real Academia a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4. En cumplimiento del deber de protección, la Real Academia 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, 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 sus 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. La Real Academia 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 de la Real Academia.

7. La Real Academia 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. 26. 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 o ausencia médica justificada, 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. 27. Comité de seguridad y salud laboral.- En el ámbito de la Real Academia 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. 28. Uniformidad.-

1. La Real Academia de Bellas Artes de San Fernando vendrá obligada 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, a excepción de las condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

3. El trabajador está obligado a utilizar el uniforme que le facilite la Real Academia conforme a los criterios que esta fije.

TÍTULO OCTAVO

Art. 29. Clases de faltas.- Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por este convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 30. Faltas leves.- Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad o de ausencia anticipada durante un mes, sin que exista causa justificada.

2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.

3. La no comunicación, con la antelación debida, de la intención de faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe o acredite la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de aseo y de limpieza personal.

5. No utilizar de forma adecuada del uniforme de trabajo.

6. Falta de atención y diligencia con los usuarios del servicio. Discusiones con compañeros, subordinados y jefes que repercutan en la buena marcha de los servicios.

7. Crear o mantener discusiones que repercutan en la buena marcha de la prestación de los servicios o el desarrollo del trabajo.

8. La embriaguez ocasional en el puesto de trabajo o en el desarrollo de las funciones encomendadas en cualquiera de las dependencias de la Real Academia.

Art. 31. Faltas graves.- Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control, o asumiendo las funciones de otro empleado sin la pertinente autorización.

5. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o ropa de cualquier compañero sin la debida autorización.

6. La reincidencia en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7. El abandono del puesto de trabajo y funciones encomendadas sin causa justificada o sin previo aviso y la autorización debida.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave para los compañeros, superiores o subordinados, o al patrimonio de la Real Academia.

9. La incorrección grave por falta de respeto con el público así como con compañeros, subordinados o jefes.

Art. 32. Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores de la Real Academia como a cualquier persona dentro de los locales de la misma o fuera de ellos, durante el tiempo de trabajo.

Tendrá la misma consideración que el apartado anterior, la falsificación de datos, si tiene como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio propio o de un tercero.
5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualesquiera obras de arte, máquinas, aparatos, instalaciones y dependencias de la Real Academia, siempre que estos hechos se produzcan intencionadamente.
6. Los malos tratos de obra o de palabra o falta grave de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y público visitante.
7. La simulación comprobada de enfermedad; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia con la Real Academia, si no media autorización de la misma; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, y la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre y siempre que haya sido objeto de sanción.
8. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, siempre y cuando dicha actuación sea indeseada, irrazonable y ofensiva, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el sujeto pasivo de la misma.
9. La violación del secreto de la correspondencia, quedando incluida a estos efectos, cualquier otro tipo de comunicación electrónica, o por fax, o cualesquiera otros medios telemáticos o informáticos que se encuentren a disposición de los trabajadores de la Real Academia en la actualidad, o que pudieran ser instalados en el futuro.
10. No advertir al personal que se encuentre bajo sus órdenes de los peligros derivados del uso o manejo de productos tóxicos, corrosivos o explosivos y del manejo de máquinas o utensilios susceptibles de causar algún tipo de lesión al propio trabajador, a un tercero, o a los bienes y patrimonio de la Real Academia.
11. La obstaculización al legítimo ejercicio de las libertades públicas o de los derechos sindicales de los trabajadores.
12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando. A estos efectos, se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un subordinado. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa para que éste tramite la queja ante la Dirección de la Real Academia. Si la resolución no satisficiera al agraviado, éste y sus representantes legales tendrán el derecho de ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral competente.
13. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que no hubieran sido mencionadas en los artículos precedentes.
14. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o encargados respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

Art. 33. Sanciones.

1. Las sanciones que la Real Academia puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves :

- a.- Amonestación verbal.
- b.- Amonestación por escrito.
- c.- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B) Faltas graves:

- a.- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b.- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c.- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C) Faltas muy graves:

- a.- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b.- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c.- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando el trabajador infractor haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- d.- Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Real Academia.

Art. 34. Régimen sancionador.

a) La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la Real Academia o las personas en quienes esta delegue.

b) Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio en el caso de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores que ostenten la condición de miembro del comité de empresa. En este caso, antes de imponer la correspondiente sanción, se dará audiencia previa a los restantes miembros del comité.

c) El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por la persona al efecto delegada por el área de Recursos Humanos de la Real Academia, quien designará al instructor de dicho expediente. Tras la aceptación por parte del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la Dirección de la Real Academia la suspensión cautelar de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado, por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa.

La duración de la tramitación del expediente, desde que el instructor acepte el nombramiento, no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y el momento temporal en que surtirá efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción consistente en amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

d) En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, habrá de darse trámite previo de audiencia al comité de empresa, siempre que a la Real Academia le conste fehaciente e Indubitablemente la afiliación y al trabajador en cuestión se le descuenten en sus nóminas las cuotas sindicales, a favor del sindicato al que pertenezca.

e) Contra las sanciones impuestas podrá recurrirse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, mediante escrito razonado. Dentro del mismo plazo de cinco días, la Dirección resolverá lo que estime procedente, con notificación al empleado sancionado.

f) La Real Academia anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, reseñando también la reincidencia por faltas leves. Las notas desfavorables de los expedientes personales, de acuerdo con la legislación vigente, se considerarán anuladas tratándose de faltas leves una vez transcurridos seis meses sin haber reincidido el empleado en nueva sanción. Si se trata de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a un año o a dos respectivamente. La cancelación de las faltas se realizará automáticamente por el transcurso del tiempo y las condiciones citadas.

g) La facultad de la Real Academia para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días. Los plazos se iniciarán todos ellas a partir de la fecha en que la Real Academia tenga conocimiento de su comisión.

TÍTULO NOVENO

Art. 35. Vacaciones.- Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará, de treinta días naturales al año. Se fija agosto como el mes para disfrutar de las mismas.

Si fuera necesario el establecimiento de turnos entre los trabajadores para el disfrute de las vacaciones, se tendrá en cuenta lo dispuesto al efecto en la normativa general aplicable, el buen funcionamiento de los departamentos y áreas de la Real Academia.

De igual forma el personal de la Academia disfrutará de:

1. Dos puentes al año.
2. Una semana que coincidirá con la Semana Santa.
3. Una semana en Navidad (del 24 al 31 de diciembre ambos inclusive).
4. El 30 de mayo, festividad de San Fernando.

Art. 36. 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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en los Registros habilitados para el caso.

- Tres días en caso de nacimiento de hijo / hijos.

- Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o más por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

- Dos días por traslado de domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, la Real Academia podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para concurrir a exámenes dispondrán de los permisos necesarios, así como de preferencia para elegir turno de trabajo, si tal fuera el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

- La Real Academia podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

- Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos legalmente establecidos.

- Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermana político en la fecha de celebración de la ceremonia, así como por bautizo o primera comunión de un hijo o nieto.

- 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.

Art. 37. Licencias sin sueldo.- El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral.

Art. 38. Maternidad, paternidad, cuidado de familiares.-

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

1.-Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho los trabajadores a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. No será necesario que los familiares causantes de la excedencia no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia para el cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Maternidad.-

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a elección de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente de este la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto de forma, bien simultánea, bien sucesiva, al de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá

derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

3. Adopción.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a elección de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a elección de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, este permiso será ampliable a cuatro semanas a partir de enero de 2011. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

5. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, estableciéndose en tal caso un descanso de quince días laborables, que podrá disfrutarse a continuación del descanso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

6. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

7. Protección de la maternidad.

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 39. Ceses.- El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario que se descontarán de su liquidación.

Art. 40. Jubilación.- Con objeto de fomentar el empleo y de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, la Real Academia podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.

Con ello se logrará una mejora de la estabilidad en el empleo y se posibilitará la conversión de algunos contratos temporales en indefinidos, así como futuras contrataciones encaminadas a satisfacer las nuevas necesidades ligadas a las circunstancias cambiantes del mercado laboral.

Art. 41 Jubilación anticipada.- Los trabajadores que se jubilen antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social y tengan una antigüedad mínima en la Real Academia de seis años de servicio recibirán una gratificación equivalente al número de mensualidades de su retribución, que se expresa en el siguiente cuadro:

ANTIGÜEDAD	GRATIFICACIÓN AL JUBILARSE ANTES DE LOS 65 AÑOS
De 6 a 25 años	4 mensualidades
Más de 25 años	5 mensualidades

A tal efecto, se considera mensualidad el importe que percibe el trabajador mensualmente en su recibo salarial por todos los conceptos que en el se incluyen.

TÍTULO DÉCIMO

Art. 42. Derecho supletorio.- En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

ANEXO I

TABLA ECONÓMICA 2010

CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL
Titulado/a Superior	1
Jefe/a Superior	1
Titulado Grado Medio	2
Jefe/a de Primera administrativo	3
Encargado de Taller	4
Jefe /a de Segunda Administrativo	4
Oficial/a de Servicios Generales	4
Oficial/a de Primera Administrativo	5
Oficial/a 1ª de Oficios	5
Taquillero/a	5
Oficial/a de Segunda Administrativo	6
Oficial/a 2ª de Oficios	6
Auxiliar	7
Conserje de Museo	7
Jefe /a de Planta	7
Vigilante	7
Ordenanza	7
Limpiador/a	7

NIVEL	EUROS/MES	EUROS/AÑO
1	1.133,08	15.863,12
2	1.095,65	15.339,10
3	1.054,81	14.767,34
4	996,44	13.950,16
5	926,14	12.965,96
6	901,49	12.620,86
7	826,96	11.577,44

PLUS TRANSPORTE

El plus transporte se fija en 113 euros / mes.

(03/38.388/10)