

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 16** *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Museo Nacional del Prado (código número 28002932011986).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Museo Nacional del Prado, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de enero de 2012; 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; 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; el 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, y el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, 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 30 de marzo de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO:III CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO PÚBLICO
MUSEO NACIONAL DEL PRADO****CAPÍTULO PRIMERO***IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES, ÁMBITOS DE APLICACIÓN,**COMISIÓN PARITARIA***Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan.**

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, entre los representantes del Organismo Público Museo Nacional del Prado y el comité de empresa del mismo.

Art. 2. Ámbitos funcional, personal y territorial.

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

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

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

- La relación de servicios de los funcionarios públicos que, de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 46/2003, hubieran optado por permanecer en esa condición, la cual se regirá por su legislación específica.
- El personal cuya relación con el Museo se derive de un contrato administrativo.
- El personal que preste sus servicios en empresas de carácter público o privado, aun cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Museo Nacional del Prado, de acuerdo con la legislación sobre contratos del sector público, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en las instalaciones del Museo.
- Los profesionales cuya relación con el Museo se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente carácter de personal fijo o temporal.
- El personal que perciba el complemento que se establezca para los puestos de designación directa, exclusivamente en todo lo que comporte la percepción de dicho complemento y según lo regulado por el Real Decreto 433/2004, de 12 de marzo. La definición del contenido y cuantía de este complemento será establecida por los órganos competentes.
- El personal sujeto a relación laboral de carácter especial, de acuerdo con lo determinado por el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. Ámbito temporal, vigencia, prórroga y denuncia del convenio.

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y sus efectos económicos a partir del día 16 de enero de 2012.

Durante el año 2011 resultará de aplicación el II Convenio Colectivo del Organismo público Museo Nacional del Prado con los valores económicos resultantes de aplicar a los que figuran en dicho Convenio las previsiones de las Leyes de Presupuestos para 2010 y 2011.

2. El presente convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014. En todo caso, las cuantías económicas serán revisables anualmente, conforme a lo establecido en Ley de Presupuestos. En el caso de que la citada Ley u otros pactos o acuerdos establezcan, para todos los trabajadores del sector público estatal, otras mejoras que supongan una modificación de las establecidas para el personal sujeto a este convenio, serán de aplicación al mismo, previa, en su caso, la correspondiente negociación con la representación social.

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

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

Art. 4. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y estudio del convenio colectivo.

1. En el plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria como órgano de interpretación, seguimiento, arbitraje, vigilancia, estudio,

desarrollo y aplicación del convenio colectivo. Dicha comisión tendrá su sede en el Museo Nacional del Prado.

2. La comisión paritaria se compondrá por la parte social de un miembro por cada uno de los sindicatos, formaciones o candidaturas con miembros en el comité de empresa, firmantes del convenio colectivo. Cada uno de los miembros de la parte social deberá ser trabajador fijo y en activo del Organismo y tener la condición de miembro del comité de empresa. Cada uno de los miembros de la parte social tendrá, en las votaciones, el mismo porcentaje que en el cómputo total de votos en el comité de empresa le corresponda. Serán designados igual número de miembros por el Museo del Prado.

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

4. Serán funciones de la comisión paritaria:

- Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
- Hacer el seguimiento y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones derivadas de la aplicación del presente convenio.
- Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio.
- Emitir informes preceptivos en los expedientes de clasificación profesional.

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

6. Podrá dirigirse a la comisión paritaria:

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

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es competencia específica de los Órganos de Gobierno del Organismo público Museo Nacional del Prado, sin perjuicio de los derechos a ejercer por los representantes de los trabajadores en materia de audiencia, consulta, información y negociación.

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

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

Art. 6. Relación de puestos de trabajo.

A la relación de puestos de trabajo se le dará publicidad dentro del primer trimestre de cada año.

Art. 7. Movilidad funcional y atribución temporal de funciones.

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

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

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

Art. 8. 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 de un mes cada año, para las de inferior nivel.

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

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

4. Cuando se produzca algún nombramiento de superior categoría de personal que preste servicios en salas, su puesto será cubierto en el caso de que sea necesario para la adecuada cobertura del servicio, según los acuerdos adoptados.

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

6. Existirán bolsas públicas de voluntarios para los nombramientos de superior categoría de jefe de vigilantes, taquillero, consola, vigilancia nocturna, información, y brigada. Los voluntarios recibirán formación, que será evaluada y de la que resultará un orden de prelación, entre quienes superen la evaluación, que se seguirá en los nombramientos que se realicen. Las bolsas tendrán vigencia durante 18 meses a partir de su creación.

7. Los nombramientos de superior categoría de jefe administrativo, encargado administrativo, oficial administrativo e Informático, se realizarán previa la celebración de entrevistas.

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

Art. 9. Modificación de las condiciones de trabajo.

Los órganos competentes del Museo del Prado, en el ejercicio de la facultad de organización del trabajo, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 10. Clasificación profesional.

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

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

limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones y aptitudes profesionales específicas, sin perjuicio de las normas sobre movilidad funcional que se establecen en este convenio.

3. Los niveles, en total 6, agrupan los puestos de trabajo que presentan grados de especialización, responsabilidad, nivel de capacitación y autonomía homogéneos.

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

- Grupo profesional I: Lo integran aquellos trabajadores que, estando en posesión de un título universitario acorde al puesto que van a ocupar, de cualquier país de la Unión Europea, desarrollan funciones técnicamente complejas, con un importante grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participan en la definición de los objetivos de su área de actividad y toman decisiones en el ejercicio de su responsabilidad. Organizan, supervisan y coordinan el trabajo de otros trabajadores. Corresponden a este grupo los niveles 1 y 2, exigiéndose para ingresar en el nivel 1 una titulación universitaria superior y una titulación universitaria de grado medio para hacerlo en el nivel 2. Los títulos obtenidos en el extranjero deberán estar homologados por el Estado español en el plazo de un año desde el ingreso.
- Grupo profesional II: Lo integran los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller, Formación Profesional de Técnico Superior u otras titulaciones equivalentes, realizan funciones técnicas con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y responsabilidad. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Corresponden a este grupo los niveles 3 y 4.
- Grupo profesional III: Lo integran los trabajadores que, estando en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Técnico u otras titulaciones equivalentes, realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellas puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual grupo profesional. En el nivel superior, sus funciones pueden incluir la supervisión y coordinación de las tareas que desarrolla un grupo de trabajadores. Corresponden a este grupo los niveles 5 y 6.

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

Art. 11. Organización funcional.

1. Los puestos de trabajo se agrupan en cuatro áreas funcionales:

- Conservación: En esta área funcional se integran los trabajadores que desarrollan funciones técnicas especializadas relacionadas con la conservación, exposición, estudio y difusión de los bienes de interés cultural que formen parte o estén adscritos al Museo así como la dirección científica de las actividades de difusión, emisión de informes y peritajes oficiales sobre las materias de sus respectivas competencias. Se incluyen en esta área trabajadores del grupo I.
- Técnica: En esta área funcional se integran los trabajadores que realizan funciones técnicas complejas, para las que se requiere una titulación universitaria, y que suponen el ejercicio de responsabilidad y la participación en la definición de los objetivos de la unidad en la que se encuadran. Se incluyen en esta área trabajadores del grupo I.
- Administración: Se incluyen en esta área a los trabajadores de los grupos II y III que realizan actividades o tareas relacionadas con la gestión de recursos humanos, gestión económica, gestión administrativa, traducción e interpretación directa de diversos idiomas, gestión de aplicaciones informáticas y manejo de las mismas y actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.
- Mantenimiento y oficios: Se incluyen en esta área a los trabajadores de los grupos II y III que realizan actividades o tareas relacionadas con el mantenimiento y reparación de maquinaria, equipos mecánicos e industriales; construcciones, instalaciones, edificios y bienes muebles; equipos electrónicos de sonido, imagen, telecomunicaciones y otras de carácter análogo.
- Servicios generales, control e información: Se incluyen en esta área a los trabajadores de los grupos II y III que realizan actividades o tareas relacionadas con la seguridad y vigilancia de salas, colecciones, edificios e instalaciones; movimientos de obras de arte y objetos que integran el inventario no artístico y actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores; control de acceso, identificación, información, atención y recepción de personal visitante; recepción de paquetería, documentación y correspondencia; recepción, clasificación, almacenamiento y distribución de todo tipo de bienes y materiales; transporte de

bienes y documentación; atención, solicitud y establecimiento de comunicaciones telefónicas; apertura y cierre de puertas; porteo de objetos y material; franqueo, depósito, entrega, recogida y distribución de correspondencia; realización de recados oficiales fuera o dentro del Museo y actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores.

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

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

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

Los puestos singularizados de confianza son:

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

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

Art. 12. Puestos de designación directa.

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

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

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

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

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

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

Art. 13. Comisión de clasificación profesional e igualdad de oportunidades.

Se creará, con carácter permanente, una comisión de clasificación profesional e igualdad de oportunidades, cuyas funciones serán:

- Aprobar, con carácter previo, los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional del convenio.
- Aprobar las modificaciones que se precisen en el sistema de clasificación profesional del convenio.
- Emitir informe vinculante, en el plazo máximo de quince días a contar desde su recepción en la comisión, sobre las propuestas de modificación de las relaciones de puestos de trabajo.
- Resolver cuantas consultas les sean planteadas en materia de clasificación profesional
- Establecer los criterios para la atribución de trabajos de superior e inferior nivel profesional.
- Velar, en el ámbito del presente convenio, por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Controlar, vigilar, y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.
- Ser consultada y emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente convenio que afecten a la igualdad de oportunidades.

La comisión de clasificación profesional e igualdad de oportunidades establecerá su propio reglamento de funcionamiento y será paritaria. Se compondrá, por la parte social, de un miembro por cada uno de los sindicatos, formaciones o candidaturas con miembros en el comité de empresa, firmantes del convenio colectivo. Cada uno de los miembros de la parte social deberá ser trabajador fijo y en activo del Organismo y tener la condición de miembro del comité de empresa o delegado sindical. Cada uno de los miembros de la parte social tendrá, en las votaciones, el mismo porcentaje que en el cómputo total de votos en el comité de empresa le corresponda. Serán designados igual número de miembros por el Museo del Prado. Cuando se trate de negociar cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables directamente con el Convenio, deberán participar también en esta comisión los sindicatos, formaciones o candidaturas con miembros en el comité de empresa que habiendo participado en el proceso negociador, no hubieran firmado el convenio colectivo.

CAPÍTULO CUARTO

PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 14. Provisión de puestos de trabajo.

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

Art. 15. Orden de preferencia en la cobertura de puestos de trabajo.

1. El orden en la cobertura de puestos de trabajo será el siguiente:

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

2. Por razones de organización del trabajo derivadas de la planificación de recursos humanos, con carácter excepcional y previa negociación en la comisión paritaria, podrá alterarse el orden de preferencia. Se entenderá cumplido el carácter excepcional al que se refiere el párrafo anterior siempre que las plazas convocadas no superen el 5 por ciento del total.

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

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

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

5. Los trabajadores fijos a tiempo parcial que hayan prestado servicios como tales en el Museo durante dos o más años, tendrán preferencia para la cobertura de las vacantes a tiempo completo correspondientes a su misma categoría profesional.

6. Podrá contratarse, previa autorización conjunta de los Ministerios de Política Territorial y Administración Pública y de Economía y Hacienda, a personal funcionario o laboral fijo procedente de Departamentos u Organismos públicos incluidos en el ámbito de la oferta de empleo público definido en el artículo 23.3, párrafo primero, de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, para la cobertura de puestos de Grupo profesional I, cuando resulte adecuado en atención a la naturaleza del puesto a cubrir. Producido el supuesto, se celebrará un proceso selectivo al efecto, para lo que será nombrado un Órgano de selección con la composición fijada en el artículo 19 de este convenio.

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

Art. 16. Selección de personal.

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

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

Asimismo podrán convocarse, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, procesos de selección interna horizontal, a los que podrán concurrir los trabajadores fijos que cumplan con los requisitos exigidos en la convocatoria.

Los procesos de selección interna tendrán las siguientes pautas:

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

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

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

Para los niveles 1 y 2 se incluirá en uno de los ejercicios al menos 10 temas de legislación y/o museología y 25 temas específicos relacionados con el puesto convocado. Para los niveles 3 y 4 se incluirá un temario con al menos 10 temas. Para los niveles 5 y 6 se realizarán test sobre materias generales y cuestiones prácticas.

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

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

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

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

Art. 17. Órgano de selección.

El órgano de selección estará compuesto, al menos, por tres miembros de la representación de la dirección, que ejercerán la presidencia y secretaría del mismo, y dos propuestos por la representación de los trabajadores. Todos los miembros del órgano de selección deberán tener, al menos, la titulación y la calificación exigidas en la convocatoria. El Órgano de selección deberá cumplir con la condición de especialidad establecida en la Ley.

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

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

Art. 18. Clasificación del personal por razón de su contrato.

Los contratos de trabajo entre el Museo del Prado y los trabajadores a su servicio se regirán por la siguiente clasificación:

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

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

Art. 19. Período de prueba.

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

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

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

CAPÍTULO QUINTO

FORMACIÓN

Art. 20. Principios.

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

Art. 21. Comisión de formación.

Se constituye una comisión paritaria de formación que tiene como atribuciones la elaboración, desarrollo, seguimiento, control de la ejecución y evaluación del Plan Anual de Formación del Museo. Dicha comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento. En su composición y reglas de adopción de acuerdos se ajustará a lo establecido para la comisión de clasificación profesional e igualdad de oportunidades.

Art. 22. Planes de formación.

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

Art. 23. Tiempos para la formación.

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

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

Art. 24. Permisos para la formación.

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores, se concederán permisos para los siguientes supuestos:

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

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA Y HORARIO

Art. 25. Jornada y horarios.

1. La jornada laboral para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio será como máximo de 1.647 horas anuales.

2. La jornada del personal no sujeto a jornadas especiales podrá ser jornada ordinaria o jornada de especial dedicación. El régimen de prestación del personal sujeto a jornada ordinaria figura en el anexo I de este convenio. El régimen de prestación del personal sujeto a jornada de especial dedicación figura en el anexo II de este convenio.

3. Jornadas especiales: El personal que presta servicio en las unidades que se relacionan a continuación está sujeto a jornadas especiales:

- a) Brigada. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el anexo III.
- b) Climatización. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el anexo IV.
- c) Conserjería. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el anexo V.
- d) Electricidad. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el anexo VI.
- e) Estación Central de Alarmas. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el anexo VII.
- f) Información. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el anexo VIII.
- g) Oficios varios. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el anexo IX.
- h) Taquillas. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el anexo X.
- i) Vigilancia de salas. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el anexo XI.
- j) Vigilancia nocturna. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el anexo XII.

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

5. En el caso de que el día de descanso de un trabajador sujeto a jornadas especiales coincida con un festivo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de otro día libre dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

6. En el calendario laboral se recogerán los festivos en que permanecerá cerrado el Museo, que son el 1 de enero, el 1 de mayo y el 25 de diciembre. Los días 6 de enero y 24 y 31 de diciembre, estará abierto al público el Museo por la mañana. Los trabajadores que presten servicio el día 6 de enero, o el 24 o 31 de diciembre serán compensados con otro día de descanso.

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

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

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

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

10. Cuando sean solicitados voluntarios para la prestación de servicio durante la celebración de actividades extraordinarias, entendiéndose por tales las que supongan la apertura al público en general fuera del horario normal establecido, serán compensados de acuerdo con el baremo establecido en el anexo XIII. Se cubrirán por este procedimiento hasta el 50 por 100 de las necesidades derivadas de actividades extraordinarias referidas a la colección permanente.

11. Los trabajadores con contrato temporal, excepto los contratados en la modalidad de interinidad por sustitución, podrán prestar servicio en jornada y horario distinto al establecido para el personal fijo perteneciente a la categoría profesional en la que se les contrate, respetando en todo caso los mínimos legales y el máximo de horas anuales de prestación fijado para dicha categoría profesional.

Art. 26. Compensaciones horarias.

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

Art. 27. Pausa durante la jornada de trabajo.

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

Art. 28. Horas extraordinarias.

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

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a reducir el número de horas extraordinarias en la medida en que lo permita la adecuada atención del servicio público prestado por el Museo.

Los trabajadores podrán optar por compensar las horas realizadas con permiso retribuido a razón de dos horas libres por cada hora extraordinaria, siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan, o por percibir las cantidades señaladas en el artículo 54. Tratándose de horas extraordinarias realizadas en festivos u horario nocturno, las mismas se compensarán a razón de dos horas y media por hora realizada. Se consideran horas nocturnas las realizadas a partir de las 21:30 y hasta las 7:00 horas. La compensación de las horas realizadas entre el 1 de abril y el 31 de julio se efectuará, preferentemente, en el período vacacional de verano; las efectuadas entre el 1 de agosto y el 30 de noviembre se compensarán, preferentemente, en el período comprendido entre el 20 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente; el resto se compensarán preferentemente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

Art. 29. Calendario laboral.

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

Art. 30. Jornada de verano.

Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, cuando las circunstancias del trabajo así lo permitan, se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo a razón de seis horas y media entre las 8:30 y las 14:30 horas, de lunes a viernes para el personal con jornada ordinaria. Para el personal con jornada de especial dedicación, el horario será de 8:30 a 15:00 horas con carácter fijo de lunes a viernes.

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

En el calendario laboral se fijará la jornada aplicable a la semana de San Isidro

Asimismo se fijarán las compensaciones que se establezcan para los colectivos que no puedan disfrutar de reducción. La compensación que se establezca para quienes no puedan disfrutar de reducción se calculará en proporción al tiempo de servicios prestados en los últimos doce meses.

Art. 31. Comunicación de ausencias.

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

- a) Ausencias aisladas: El trabajador comunicará su ausencia a la unidad de personal u órgano o persona responsable con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, sal-

vo causas de fuerza mayor que lo impidan. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación pertinente se descontará al trabajador el día faltado.

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

Estas deducciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral.

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 32. Vacaciones anuales.

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

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

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

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

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

4. En el caso de suspensión del contrato de trabajo por las causas del artículo 38, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores cuando coincida con el período vacacional, podrán disfrutarse dichas vacaciones a la conclusión del período de suspensión.

En los mismos supuestos, los permisos podrán acumularse a las vacaciones aún habiendo expirado el año natural al que correspondían, cualquiera que sea su origen, tanto natural como adopción y acogimiento.

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

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

Art. 33. Licencias.

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

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

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

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

Art. 34. Permisos.

Previo aviso y justificación adecuada, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

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

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

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

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

5. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Los trabajadores del Museo que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo al cónyuge o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

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

16. Los trabajadores del Museo que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los hora-

rios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de su puesto de trabajo.

17. Igualmente, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

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

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

CAPÍTULO OCTAVO

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 35. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

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

1. Maternidad, por una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, en los términos que establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción introducida por la Ley Orgánica 3/2007.

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

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

4. Cuando sean nombrados miembros del Gobierno o de los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o altos cargos de las respectivas Administraciones Públicas.

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

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

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

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

9. Cuando sean elegidos miembros del Parlamento Europeo.

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

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

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

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

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

Art. 36. Excedencias del personal.

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. La excedencia voluntaria puede revestir alguna de las siguientes modalidades:

1. Por interés particular: La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores fijos y temporales estructurales con un año, al menos de antigüedad en el Museo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Art. 37. Excedencia forzosa.

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

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

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

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

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

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

Art. 38. Reingresos.

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

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

Art. 39. Extinción del contrato de trabajo. Jubilación.

1. De acuerdo con los criterios que sobre estabilidad y mejora del empleo público se establezcan anualmente en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público, la jubilación será voluntaria con carácter general al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, pudiendo prolongar la permanencia en el servicio activo hasta cumplir los setenta años de edad. El procedimiento para la solicitud de dicha prolongación será análogo al establecido para los funcionarios públicos.

2. La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar el periodo de carencia para la obtener derecho a la pensión mínima. En este supuesto la jubilación se producirá al completar el trabajador dicho periodo de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

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

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

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

CAPÍTULO NOVENO

RÉGIMEN SALARIAL

Art. 40. Principios inspiradores del régimen salarial.

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

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

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

Art. 41. Estructura retributiva.

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

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

Art. 42. Sueldo base.

El sueldo base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 25 de este convenio y a sus períodos de descanso computables como de trabajo efectivo; su cuantía viene determinada por el nivel profesional en el que quede encuadrado el trabajador, tal y como se refleja en la tabla salarial recogida en el anexo XV de este convenio, y se percibe en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias

Art. 43. Complemento de puesto.

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

Para determinar el valor de un determinado puesto se multiplicará el importe establecido para cada nivel en el anexo XV por entre uno y diez.

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

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

Art. 44. Complemento de carrera.

El complemento de carrera retribuye el desempeño profesional. El sistema de evaluación del desempeño que se establezca en el Museo del Prado determinará cuáles son las condiciones para que los trabajadores obtengan este complemento. Este complemento podrá perfeccionarse un máximo de seis veces por nivel. El sistema que se adopte precisará para su aplicación del informe previo y preceptivo de la C.E.C.I.R.

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

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

Art. 45. Complemento singular.

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

- Mayor jornada: Que comporta especial dedicación y una jornada de cuarenta horas semanales. En caso de absentismo, se procederá al descuento proporcional de la retribución que corresponde a este complemento.
- Nocturnidad: Retribuye el trabajo realizado entre las 20:00 y las 8:00 horas, salvo cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.
- Responsabilidad: Este complemento retribuye la especial responsabilidad del puesto de trabajo y su valor es el expresado en el anexo XV.
- Jornada especial: Retribuye el trabajo realizado en el régimen horario propio de las jornadas especiales para el personal que presta servicios en brigada, climatización, conserjería, electricidad, estación central de alarmas, oficios varios, vigilancia de salas y vigilancia nocturna, fijadas en el artículo 25. En el caso de la jornada del personal de climatización, electricidad y estación central de alarmas, este complemento queda establecido en atención a las especiales condiciones de trabajo del personal que realiza su actividad laboral sometida a cuadrante en régimen de turnicidad, en compensación de las horas realizadas en festivos, domingos y nocturnas, así como la realización de suplencias cuando éstas sean necesarias y el desempeño excepcional de tareas afines. Este complemento conlleva la aceptación de cuadrante, quedando suprimidas las horas extraordinarias estructurales.
En el caso de la jornada especial del personal que presta sus servicios en salas de forma permanente, la falta de asistencia los sábados, domingos y festivos supondrá una reducción en este complemento de acuerdo a lo establecido en el anexo correspondiente a su categoría profesional, sin la consiguiente reducción en la cuantía del complemento variable, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que correspondan en su caso. La reducción efectiva se realizará en la primera nómina siguiente a la ausencia en que ello sea posible.
- Disponibilidad: Retribuye la realización de parte de la jornada de trabajo en horario diferente al habitual, a requerimiento de la empresa, atendiendo a las necesidades del servicio, en los términos previstos en el artículo 25 del presente convenio.

Art. 46. Antigüedad.

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

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

Art. 47. Complemento personal de antigüedad.

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

Art. 48. Pagas extraordinarias.

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

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

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

Art. 49. Complemento de integración.

El complemento de integración del personal que lo tuviere sólo podrá ser absorbido del sueldo base, en su cuantía, como consecuencia del mayor incremento retributivo del salario base que experimente el trabajador afectado con ocasión de la obtención de un nuevo puesto de trabajo, de ni-

vel superior, en los procesos de promoción interna, reclasificaciones o de la aplicación de fondos adicionales derivados de un acuerdo, siempre que la Ley de Presupuestos no disponga otra cosa, y una vez llevadas a efecto las absorciones previstas en el C.P.T., en su caso.

La cuantía máxima que podrá ser absorbida, como consecuencia de un proceso de promoción, será igual al 25 por 100 de la mejora retributiva del salario base.

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

Art. 50. Complemento personal transitorio.

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

- a) Absorción del 50 por 100 de incremento que experimente el salario base, incluida la parte de pagas extraordinarias, por aplicación del porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.
- b) Absorción del 100 por 100 del exceso de incremento que experimente el salario base incluida la parte de pagas extraordinarias sobre el porcentaje general establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.
- c) Absorción del 100 por 100 de los incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de grupo profesional, reconocimiento de nuevos pluses o complementos de puestos de trabajo, a excepción de los complementos por el desempeño del trabajo en horario o jornada distinta de la habitual, o establecimiento de nuevos conceptos retributivos de carácter fijo y periódico.

Art. 51. Complemento variable.

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

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

- El absentismo reiterado.

La aplicación concreta será la siguiente:

- 1.- Cuando en el periodo de 365 días naturales un trabajador acumule 31 días de ausencia, en la nómina del mes siguiente el complemento variable experimentará una disminución de un 25 % de su importe mensual.
- 2.- Cuando en el periodo de 365 días naturales un trabajador acumule 61 días de ausencia, computados, en su caso, los que dieron lugar a la minoración anterior, en la nómina del mes siguiente el complemento variable experimentará una disminución de un 25% de su importe mensual.
- 3.- No se considerarán computables, a estos efectos, las ausencias debidas a bajas por enfermedad profesional, accidente de trabajo o maternidad, ni los permisos retribuidos contemplados en los artículos 33 y 35 del Convenio Colectivo, ni el crédito horario de los artículos 74 y 76 del Convenio Colectivo

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

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

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

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

Art. 52. Gratificaciones extraordinarias.

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

Art. 53. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo libre, según lo dispuesto en el artículo 30 de este convenio, se retribuirán en metálico según la tabla que figura en el anexo XV.

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

Art. 54. Retribución en supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la ordinaria o por horas percibirán el sueldo base, las pagas extraordinarias, la antigüedad, el complemento personal de antigüedad y los restantes complementos en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Art. 55. Deducciones de haberes y cálculo.

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

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

Art. 56. Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

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

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

Art. 57. Anticipos reintegrables.

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

- Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán un importe máximo de cuatro mensualidades de salario base y antigüedad, menos la retención de IRPF.
- Será requisito imprescindible para poder solicitar y obtener en su caso el anticipo:
 - Que el solicitante se encuentre incluido en la nómina, al menos, desde el mes anterior a la solicitud.
 - Que no tenga en el momento de la solicitud ningún anticipo por cancelar.
 - Que se adjunte a la solicitud justificación del gasto y compromiso de reintegro.

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

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

CAPÍTULO DÉCIMO

SALUD LABORAL, ACCIÓN SOCIAL Y UNIFORMIDAD

Art. 58. Salud laboral. Principios generales.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 59. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social.

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

Art. 60. Comité de seguridad y salud laboral.

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

Art. 61. Movilidad funcional.

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

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

Art. 62. Comisión de acción social.

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

2. A tal efecto, se constituirá una comisión paritaria de acción social, que valorará las necesidades del personal del Museo del Prado que se atenderán con los fondos de acción social y las ayudas a conceder al mismo, dentro del crédito consignado a tal efecto en sus presupuestos, y participará en la evaluación y seguimiento de las indicadas ayudas. En su composición y reglas de adopción de acuerdos se ajustará a lo establecido para la comisión de clasificación profesional e igualdad de oportunidades.

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

Art. 63. Fondos de acción social.

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

Art. 64. Uniformidad y ropa de trabajo.

1. El Museo del Prado vendrá obligado a proporcionar al personal a su servicio que por su trabajo específico lo requiera y la legislación vigente lo disponga, aquellas prendas necesarias para los trabajos concretos en que consista su actividad profesional, ya sean éstas uniformes o ropa de trabajo.

2. La comisión de seguridad y salud laboral, en el ámbito de sus competencias, determinará aquellos aspectos referentes a la ropa de trabajo de los trabajadores del Museo que considere oportunos.

3. Cada trabajador del Museo que para la realización de su actividad profesional necesite uniformidad o, en su caso, ropa de trabajo, recibirá una equipación anual. A estos efectos, cada usuario facilitará al Museo sus datos antropométricos, o las variaciones que en dichos datos se hayan producido entre un periodo y el siguiente.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art.65. Graduación de las faltas.

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

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

- 11.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicio.
 - 12.- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - 13.- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
 - 14.- Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
 - 15.- El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- 1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 - 2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 - 3.- La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - 4.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 - 5.- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
 - 6.- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
 - 7.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
 - 8.- Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
 - 9.- El acoso sexual.
 - 10.- La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
 - 11.- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - 12.- El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en el artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.
 - 13.- La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajeno al puesto desempeñado.
 - 14.- El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos del Museo para intereses particulares de tipo económico.
 - 15.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - 16.- La tolerancia o encubrimiento de los jefes respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
 - 17.- El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o terceros.

Art. 66. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso por período no superior a un año.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 - Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año y un día a cinco años.
 - Despido.

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

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:
 - a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
 - b) El daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
 - c) La reiteración o reincidencia.

Art. 67. Tramitación y procedimiento sancionador.

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

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

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

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

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

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

6. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpaado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que 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 presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso. El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

8. Práctica de prueba: Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. La denegación de la prueba será debidamente motivada y 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 pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles. Asimismo, se dará traslado al comité de empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

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

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

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

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

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

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

Art. 68. Prescripción.

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

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

Art. 69. Cancelación.

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

Art.70. Denuncias a instancia de parte.

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

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

CAPÍTULO DUODÉCIMO

INCOMPATIBILIDADES

Art. 71. Incompatibilidades.

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

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

DERECHOS SINDICALES

Art. 72. La representación colectiva de los trabajadores.

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

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

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

Art. 73. Comité de empresa.

1. El comité de empresa ostentará la representación colectiva de los trabajadores en el Museo del Prado.

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

- a) Marcha económica de la empresa.
- b) Contratación.

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

Para todo ello dispondrán de un crédito horario de cuarenta y cinco horas mensuales, en cómputo anual 540 horas retribuidas.

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

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

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

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

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

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

8. Realización de asambleas:

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

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

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

Art. 74. Garantía de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa como representantes legales de los trabajadores, disfrutará según lo establecido en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa.
- b) Prioridad de permanencia en el organismo o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas técnicas u organizativas.
- c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir sin perjudicar el normal desenvolvimiento del trabajo, los documentos de interés laboral o social, comunicándolo previamente al responsable de la unidad administrativa correspondiente.
- e) Ningún miembro del comité de empresa podrá sufrir discriminación en los derechos que como trabajador tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Art. 75. Acción sindical.

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

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

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

- a) Al mismo crédito horario señalado para los miembros del comité de empresa. Caso de que en un delegado sindical concorra también la condición de miembro del comité de empresa, el crédito horario de que dispondrá será el acumulado por ambos tipos de representación. El crédito horario de los miembros de las secciones sindicales y comité de empresa afiliados a los sindicatos con una implantación en el Museo del Prado de más del 10 por 100 podrá acumularse, siempre que dicha acumulación sea reconocida por el sindicato correspondiente y suponga de hecho la total liberación del trabajador en cuyo favor se ejercite la presente facultad.
- b) A representar a los afiliados y a la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante la dirección y a ser oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
- c) A ser informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - Acerca de los depósitos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual, o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los trabajadores.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

- d) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- e) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el convenio colectivo a los miembros del comité de empresa.
3. De los afiliados: Los afiliados a una sección sindical que reúna los requisitos del 10 por 100 de representatividad en el comité de empresa, tendrán los siguientes derechos:
- a) A obtener excedencia durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical en ámbito superior al Museo del Prado, cuando éste exija plena dedicación. A su conclusión, el excedente será reincorporado en el mismo turno y condiciones de trabajo.
- b) A que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados. La empresa transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando a la correspondiente sección sindical, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

Art. 76. Solución de conflictos colectivos.

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

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

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

2. En caso de que la comisión paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios mediadores, los cuales formularán los correspondientes dictámenes. La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y por escrito. Las propuestas del mediador y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

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

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

DERECHO SUPLETORIO

Art. 77. Derecho supletorio.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

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

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

ANEXO I

Condiciones de prestación del personal sujeto a jornada ordinaria

La jornada de trabajo del personal sujeto a jornada ordinaria constará de dos partes:

- Una de obligada presencia de treinta horas semanales a razón de seis horas de lunes a viernes, a realizar entre las 9:00 y las 15:00 horas.
- Una parte variable de siete horas y media, a realizar entre las 7:30 y las 18:00 horas, de lunes a jueves, y entre las 7:30 y las 15:00 horas, los viernes.

En el caso de que la jornada se prolongue más allá de las 15:00 horas se descontará el tiempo real empleado para comer, que podrá ser hasta una hora y media, y, en todo caso, al menos media hora. Será obligatorio fichar tanto al salir como al volver de comer. En el caso de no realizar ambos fichajes, se descontará una hora y media del cómputo horario.

ANEXO II

Condiciones de prestación del personal sujeto a jornada de especial dedicación

Para los puestos que no llevan aparejado la percepción del complemento de Designación Directa, se establece una prestación de las 40 horas semanales con presencia en dos, tres o cuatro tardes a la semana, de la siguiente manera:

a) Prestación de las 40 horas semanales con presencia dos tardes a la semana:

La distribución entre la parte fija y la flexible será la siguiente:

- La parte fija de la jornada semanal, y en consecuencia de obligada presencia, será: Dos días a la semana de 9:00 a 17:30 horas, dos días a la semana de 9:00 a 14:30 horas, y los viernes de 9:00 a 14:00 horas.
- El resto de la jornada, hasta completar las 40 horas semanales, podrá cumplirse en horario flexible que, en todo caso, deberá realizarse entre las 7:30 y las 20:30 horas los dos días con presencia por la tarde, y entre las 7:30 y las 15:00 horas el resto de los días.

b) Prestación de las 40 horas semanales con presencia tres tardes a la semana:

La distribución entre la parte fija y la flexible será la siguiente:

- La parte fija de la jornada semanal, y en consecuencia de obligada presencia, será: Tres días a la semana de 9:00 a 17:00 horas, un día a la semana de 9:00 a 14:30 horas, y los viernes de 9:00 a 14:00 horas.
- El resto de la jornada, hasta completar las 40 horas semanales, podrá cumplirse en horario flexible que, en todo caso, deberá realizarse entre las 7:30 y las 20:30 horas los tres días con presencia por la tarde, y entre las 7:30 y las 15:00 horas el resto de los días.

c) Prestación de las 40 horas semanales con presencia cuatro tardes a la semana:

La distribución entre la parte fija y la flexible será la siguiente:

- La parte fija de la jornada semanal, y en consecuencia de obligada presencia, será: De lunes a jueves de 9:00 a 17:00 horas. Los viernes de 9:00 a 14:00 horas.
- El resto de la jornada, hasta completar las 40 horas semanales, podrá cumplirse en horario flexible que, en todo caso, deberá realizarse entre las 7:30 y las 20:30 horas de lunes a jueves, y entre las 7:30 y las 15:00 horas los viernes.

Los días en los que se realiza la jornada larga se descontará el tiempo real empleado para comer, que podrá ser hasta una hora y media, y, en todo caso, al menos media hora. La pausa para la comida podrá realizarse entre las 14:30 y las 17:00 horas. Será obligatorio fichar tanto al salir como al volver de comer. En el caso de no realizar ambos fichajes, se descontará una hora y media del cómputo horario.

En cada unidad el Jefe del Área correspondiente establecerá la distribución de los días de jornada corta y de jornada larga de su personal dependiente, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio. Esta distribución será comunicada al Área de Recursos Humanos, a efectos del control horario pertinente.

ANEXO III

Condiciones de prestación del Servicio de Brigada

El servicio de Brigada se prestará de lunes a viernes en horario de 7:00 a 15:00 horas.

Prestan servicio en Brigada trabajadores pertenecientes a dos categorías: Técnico de Servicios Generales -Jefe de Brigada (nivel 4), y Oficial de Servicios Generales -Brigada (nivel 5)

El horario de prestación será de 7:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

Tanto el Jefe de de Brigada como los Brigadas contarán además con una disponibilidad horaria de hasta un 20% de su jornada mensual. Esta disponibilidad implica que su horario habitual de prestación podrá modificarse al final de la jornada laboral y hasta las 19:00 horas, de lunes a viernes, de manera continuada y con una pausa de una hora para comer, previa planificación comunicada con antelación, y sin que ello suponga incremento del número de horas de prestación mensual.

Los trabajadores que prestan servicio en Brigada deberán disfrutar sus vacaciones anuales, preferentemente, entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, salvo cuando voluntariamente se solicite su disfrute en otro periodo, y las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

Se mantendrá el régimen de compensaciones de verano vigente en el II Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.

A solicitud del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

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

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ANEXO IV

Condiciones de prestación del Servicio de Climatización

El servicio de Climatización se prestará 24 horas al día los 365 días del año.

Se considera que el mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto es de tres efectivos entre las 7:00 y las 15:00 horas, de dos efectivos entre las 15:00 y las 20:00 horas, y de uno entre las 20:00 y las 7:00 horas, de lunes a viernes. El mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto en sábados, domingos y festivos es de dos efectivos entre las 7:00 y las 15:00 horas, y de uno entre las 15:00 y las 7:00 horas. Los días en los que el Museo cierre al público, el mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto es de un efectivo por turno. De igual modo, los días en los que el Museo abra al público medio día, a partir del cierre el mínimo de trabajadores necesarios es de un efectivo por turno.

Prestan servicio en Climatización trabajadores pertenecientes a dos categorías: Encargado General de Climatización (nivel 3), y Técnico de Mantenimiento de Climatización (nivel 4).

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

El régimen de prestación de los Técnicos de Mantenimiento de Climatización se configura en cuadrantes de acuerdo con el siguiente modelo, de manera que, cada ciclo de 15 semanas, un Técnico de Mantenimiento es, cada semana, una letra o número distinto:

Turno	Horario	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Noche	22:30-7:00	1	1	1	2	2	2	2
Mañana	7:00-11:00	C	C	C	C			
	7:00-15:00	K-D-B-A-8-5	K-D-B-A-5	K-D-B-A-5	K-D-B-A-5	K-D-B-A-5	9-3	9-3
Tarde	14:30-20:00	9-4	9-4	0-4	0-4	0-4	7	3
	14:30-22:30	7-3	7-3	7-6	7-6	7-6	0	0

Suplente el "B"

En las 48 semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada miembro del servicio realizará, de promedio, cada ciclo de 15 semanas:

- 4 jornadas de mañana, en horario de 7:00 a 11:00 horas, de lunes a jueves.
- 26 jornadas de mañana, en horario de 7:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.
- 4 jornadas de mañana, en horario de 7:00 a 15:00 horas, de sábado a domingo.
- 10 jornadas de tarde, en horario de 14:30 a 20:00 horas, de lunes a viernes.
- 2 jornadas de tarde, en horario de 14:30 a 20:00 horas, de sábado a domingo.
- 10 jornadas de tarde, en horario de 14:30 a 22:30 horas, de lunes a viernes.
- 2 jornadas de tarde, en horario de 14:30 a 22:30 horas, de sábado a domingo.
- 7 jornadas de noche, en horario de 22:30 a 7:00 horas, de lunes a domingo.

Siempre que el servicio quede cubierto, se podrán realizar permutas entre trabajadores.

La realización de suplencias para sustituir ausencias por enfermedad se ajustará a los siguientes criterios:

- La semana en la que al trabajador le corresponda ser la letra "B", tendrá la consideración de suplente, cuya función será cubrir las ausencias previstas que impliquen que en la jornada y horario de que se trate vayan a prestar servicio menor número de trabajadores que el mínimo necesario para considerar el servicio cubierto.
- Esta cobertura se realizará mediante el cambio de turno del suplente por el de la persona a suplir, en la jornada o jornadas en las que se produzca la incidencia, siempre que esto sea posible y avisando con la suficiente antelación al trabajador suplente.
- En caso de que el suplente realizara más horas de las que le correspondan por su turno habitual, el exceso se abonará como horas extraordinarias.
- El sistema de sustitución únicamente se producirá cuando el periodo de ausencia de la persona a sustituir no supere los tres meses. Una vez pasados los tres meses, las suplencias que se realicen a este trabajador se abonarán como horas extraordinarias. En este caso, la suplencia podrá ser realizada por cualquier trabajador del cuadrante.
- Cuando la ausencia sea sobrevenida y no sea posible su cobertura por el trabajador suplente, se cubrirá mediante la prolongación de la jornada de uno de los trabajadores que presten servicio. La prolongación de la jornada realizada por esta causa será abonada como horas extraordinarias.

La suplencia por causas distintas a la enfermedad de un trabajador será abonada como horas extraordinarias, pudiendo ser efectuada la suplencia por cualquier trabajador del cuadrante.

Los trabajadores que prestan el servicio en Climatización deberán disfrutar sus vacaciones anuales, preferentemente, entre el 1 de junio y el 31 de octubre, salvo cuando voluntariamente se solicite su disfrute en otro periodo, y las necesidades del servicio lo permitan. El número de trabajadores que podrán disfrutar sus vacaciones simultáneamente para la correcta atención del servicio no podrá ser superior a cuatro.

En el periodo de vacaciones, el mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto es de dos efectivos entre las 7:00 y las 20:00 horas, y de uno entre las 20:00 y las 7:00 horas, de lunes a viernes. El mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto en sábados, domingos y festivos es de dos efectivos entre las 7:00 y las 15:00 horas, y de uno entre las 15:00 y las 7:00 horas.

Las vacaciones y permisos se podrán disfrutar hasta el 31 de enero.

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

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

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

A solicitud del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

Se mantendrá el régimen de compensaciones de verano vigente en el II Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.

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

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

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los trabajadores que presten servicio en Viernes Santo percibirán 90 euros; asimismo, quienes presten servicio en la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán 150 euros.

ANEXO V

Condiciones de prestación del Servicio de Conserjería

El servicio de Conserjería se prestará en el siguiente horario:

- De lunes a sábado, de 7:30 a 21:30 horas.
- Domingos y festivos, de 7:30 a 21:00 horas.

Prestan servicio en la Conserjería trabajadores pertenecientes a tres categorías: Encargados Generales de Vigilancia (nivel 3), Encargados de Vigilancia (nivel 4), y Jefes de Vigilantes (nivel 5).

En todos los periodos de tiempo, al menos uno de los trabajadores de servicio tendrá la categoría de Encargado General o de Encargado.

Los Encargados Generales y Encargados se ajustarán a un sistema rotatorio en ciclos de seis semanas con la finalidad de que presten servicio periódicamente en cada una de las dos jornadas, de mañana y de tarde.

El régimen de prestación de los Encargados Generales y Encargados se configura en cuadrantes de acuerdo con el siguiente modelo y horarios:

- Turno de mañana de lunes a viernes, de 7:30 a 15:00 horas.
- Turno de tarde de lunes a viernes, de 14:00 a 21:30 horas.
- Turno continuado de sábado, de 7:30 a 21:30 horas.
- Turno continuado de domingos y festivos, de 7:30 a 21:00 horas.

Semana	Turno	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	Mañana	Aa	Cca	Cca	Cca	Cc	A	A
	Tarde	Bb	Bb	Bb	Bb	a		
2	Mañana	Bb	Aab	Aab	Aab	Aa	B	B
	Tarde	Cc	Cc	Cc	Cc	b		
3	Mañana	Cc	Bbc	Bbc	Bbc	Bb	C	C
	Tarde	Aa	Aa	Aa	Aa	c		
4	Mañana	Aa	ACc	ACc	ACc	Cc	a	a
	Tarde	Bb	Bb	Bb	Bb	A		
5	Mañana	Bb	BAa	BAa	BAa	Aa	b	b
	Tarde	Cc	Cc	Cc	Cc	B		
6	Mañana	Cc	CBb	CBb	CBb	Bb	c	c
	Tarde	Aa	Aa	Aa	Aa	C		

En las 48 semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada Encargado General y Encargado realizará, de promedio, cada ciclo de 6 semanas:

- 13 jornadas de mañana, en horario de 7:30 a 15:00 horas, de lunes a viernes.
- 9 jornadas de tarde, en horario de 14:00 a 21:30 horas, de lunes a viernes.
- 1 jornada continuada, en horario de 7:30 a 21:30 horas, en sábado.
- 1 jornada continuada, en horario de 7:30 a 21:00 horas, en domingo.

Los festivos se realizarán, como los domingos, en turno continuado de 7:30 a 21:00 horas. Cada Encargado General y Encargado prestará servicio tres festivos al año.

Siempre que el servicio quede cubierto, se podrán realizar permutas entre trabajadores.

Los Jefes de Vigilantes tendrán asignada una jornada fija, de mañana o de tarde, de lunes a viernes.

El régimen de prestación de los Jefes de Vigilantes se configura en cuadrantes, en ciclo de cuatro semanas, de acuerdo con el siguiente modelo y horarios:

- Turno de mañana de lunes a viernes, de 7:30 a 14:45 horas.
- Turno de tarde de lunes a viernes, de 14:00 a 21:15 horas.
- Turno continuado de sábado, de 7:30 a 20:30 horas.
- Turno continuado de domingos y festivos, de 7:30 a 20:00 horas.

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1					Servicio	Servicio	Servicio
2		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio		
3	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio			
4	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio		

En las 48 semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada Jefe de Vigilantes realizará, de promedio, cada ciclo de 4 semanas:

- 14 jornadas de mañana o de tarde, en el turno al que pertenezca, en horario de 7:30 a 14:45 horas o de 14:00 a 21:15 horas, de lunes a viernes.
- 1 jornada continuada, en horario de 7:30 a 20:30 horas, en sábado.
- 1 jornada continuada, en horario de 7:30 a 20:00 horas, en domingo.

Los festivos se realizarán, como los domingos, en turno continuado de 7:30 a 20:00 horas. Cada Jefe de Vigilantes prestará servicio un festivo de cada cuatro.

Siempre que el servicio quede cubierto, se podrán realizar permutas entre trabajadores.

Los Encargados Generales, Encargados y Jefes de Vigilantes contarán además con una disponibilidad horaria de hasta un 20% de su jornada mensual. Esta disponibilidad implica que su horario habitual de prestación podrá modificarse, de manera continuada y con una pausa, en su caso, de una hora para comer, previa planificación comunicada con antelación, y sin que ello suponga incremento del número de horas de prestación mensual.

Las vacaciones y permisos se disfrutarán de la siguiente manera:

Con carácter general podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, si las necesidades del servicio lo permiten. A solicitud del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

En el periodo estival, el personal que presta servicios en Conserjería se estructurará en tres grupos, correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, mediante elección que se hará por orden de antigüedad en la categoría en el Museo, siempre que los tres grupos sean iguales en número.

mero. Al año siguiente, el trabajador que hubiera disfrutado de vacaciones en el mes de julio las disfrutará en el mes de agosto, el que las hubiera disfrutado en agosto las disfrutará en septiembre y el que las hubiera disfrutado en septiembre lo hará en julio, y así sucesivamente.

El Museo del Prado con este sistema garantiza al trabajador el disfrute de los días de vacaciones, permisos o compensaciones que éste estime oportunos incluir en el mes asignado. El resto de días de vacaciones y compensaciones podrá disfrutarlo a lo largo del año y especialmente en el período navideño de forma agrupada

Para el otorgamiento de vacaciones, permisos o compensaciones en el período de fiestas navideñas se establecen dos turnos para su disfrute:

- Del 1 al 30 de diciembre, ambos inclusive.
- Del 31 de diciembre al 30 enero, ambos inclusive.

Las vacaciones y permisos se podrán disfrutar hasta el 31 de enero

Con independencia de lo anterior, siempre que el servicio quede cubierto, podrán permutarse periodos de vacaciones con otro trabajador de la misma categoría.

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

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

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día libre por cada festivo que preste servicio. Cuando preste servicio en Viernes Santo percibirá, además, 90 euros; asimismo, quienes presten servicio en la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán 150 euros.

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Se mantendrá el régimen de compensaciones de verano vigente en el II Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.

ANEXO VI

Condiciones de prestación del Servicio de Electricidad

El servicio de Electricidad se prestará 24 horas al día los 365 días del año.

Se considera que el mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto es de tres efectivos entre las 7:00 y las 23:00 horas, y de uno entre las 23:00 y las 7:00 horas, de lunes a viernes. El mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto en sábados, domingos y festivos es de dos efectivos entre las 7:00 y las 20:00 horas, y de uno entre las 20:00 y las 7:00 horas. Los días en los que el Museo cierre al público, el mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto es de un efectivo por turno. De igual modo, los días en los que el Museo abra al público medio día, a partir del cierre el mínimo de trabajadores necesarios es de un efectivo por turno.

Cuando la programación de los trabajos de mantenimiento lo permita, podrá considerarse el servicio cubierto con dos trabajadores entre las 7:00 y las 23:00 horas de lunes a viernes.

Prestan servicio en Electricidad trabajadores pertenecientes a dos categorías: Encargado General de Electricidad (nivel 3), y Técnico de Mantenimiento de Electricidad (nivel 4).

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

El régimen de prestación de los Técnicos de Mantenimiento de Electricidad se configura en cuadrantes de acuerdo con el siguiente modelo, de manera que, cada ciclo de 16 semanas, un Técnico de Mantenimiento es, cada semana, una letra o número distinto:

Turno	Horario	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Noche	23:00-7:00	0	0	0	F	F	F	F
Mañana	7:00-15:15	2-3-4-6-7	2-3-4-6-7	2-3-4-6-7	1-3-4-5-7	1-3-4-5-7	1-5	1-5
Tarde	14:45-20:00						9	9
	19:00-23:00	8	8	8	8	8		
	14:45-23:00	A-B-C-E	A-B-C-E	A-B-C-E	9-B-C-D	9-B-C-D	D	D

Suplente el "4"

En las 48 semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada miembro del servicio realizará, de promedio, cada ciclo de 16 semanas:

- 25 jornadas de mañana, en horario de 7:00 a 15:15 horas, de lunes a viernes.
- 4 jornadas de mañana, en horario de 7:00 a 15:15 horas, de sábado a domingo.
- 20 jornadas de tarde, en horario de 14:45 a 23:00 horas, de lunes a viernes.
- 5 jornadas de tarde, en horario de 19:00 a 23:00 horas, de lunes a viernes.

- 2 jornadas de tarde, en horario de 14:45 a 20:00 horas, de sábado a domingo.
- 2 jornadas de tarde, en horario de 14:45 a 23:00 horas, de sábado a domingo.
- 7 jornadas de noche, en horario de 23:00 a 7:00 horas, de lunes a domingo.

Siempre que el servicio quede cubierto, se podrán realizar permutas entre trabajadores.

La realización de suplencias para sustituir ausencias por enfermedad se ajustará a los siguientes criterios:

- La semana en la que al trabajador le corresponda ser el número "4", tendrá la consideración de suplente, cuya función será cubrir las ausencias previstas que impliquen que en la jornada y horario de que se trate vayan a prestar servicio menor número de trabajadores que el mínimo necesario para considerar el servicio cubierto.
- Esta cobertura se realizará mediante el cambio de turno del suplente por el de la persona a suplir, en la jornada o jornadas en las que se produzca la incidencia, siempre que esto sea posible y avisando con la suficiente antelación al trabajador suplente.
- En caso de que el suplente realizara más horas de las que le correspondan por su turno habitual, el exceso se abonará como horas extraordinarias.
- El sistema de sustitución únicamente se producirá cuando el periodo de ausencia de la persona a sustituir no supere los tres meses. Una vez pasados los tres meses, las suplencias que se realicen a este trabajador se abonarán como horas extraordinarias. En este caso, la suplencia podrá ser realizada por cualquier trabajador del cuadrante.
- Cuando la ausencia sea sobrevenida y no sea posible su cobertura por el trabajador suplente, se cubrirá mediante la prolongación de la jornada de uno de los trabajadores que presten servicio. La prolongación de la jornada realizada por esta causa será abonada como horas extraordinarias.

La suplencia por causas distintas a la enfermedad de un trabajador será abonada como horas extraordinarias, pudiendo ser efectuada la suplencia por cualquier trabajador del cuadrante.

Los trabajadores que prestan el servicio en Electricidad deberán disfrutar sus vacaciones anuales, preferentemente, entre el 1 de junio y el 31 de octubre, y entre el 1 de diciembre y el 31 de enero del año siguiente, salvo cuando voluntariamente se solicite su disfrute en otro periodo, y las necesidades del servicio lo permitan. El número de trabajadores que podrán disfrutar sus vacaciones simultáneamente para la correcta atención del servicio no podrá ser superior a cinco.

En el periodo de vacaciones, el mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto es de dos efectivos entre las 7:00 y las 23:00 horas, y de uno entre las 23:00 y las 7:00 horas, de lunes a viernes. El mínimo de trabajadores necesarios para que el servicio esté cubierto en sábados, domingos y festivos es de dos efectivos entre las 7:00 y las 20:00 horas, y de uno entre las 20:00 y las 7:00 horas.

Las vacaciones y permisos se podrán disfrutar hasta el 31 de enero.

Se mantendrá el régimen de compensaciones de verano vigente en el II Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.

A solicitud del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

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

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

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

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

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

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los trabajadores que presten servicio en Viernes Santo percibirán 90 euros; asimismo, quienes presten servicio en la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán 150 euros.

ANEXO VII

Condiciones de prestación del Servicio de Estación Central de Alarmas

El servicio de Estación Central de Alarmas (Consola) se prestará 24 horas al día los 365 días del año.

Prestarán servicio en Consola trabajadores pertenecientes a la categoría de Oficial de Servicios Generales (nivel 5).

El régimen de prestación de los Oficiales de Servicios Generales de Consola se configura en cuadrantes de acuerdo con los siguientes horarios de turno:

- Jornada de mañana: de 7:00 a 15:15 horas.
- Jornada de tarde: de 15:00 a 23:15 horas.
- Jornada de noche: de 23:00 a 7:15 horas.

En las 48 semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada miembro del servicio realizará, de promedio, cada ciclo de nueve semanas, los siguientes servicios:

- 19 jornadas de mañana en horario de 7:00 a 15:15 horas.
- 10 jornadas de tarde en horario de 15:00 a 23:15 horas.
- 7 jornadas de noche en horario de 23:00 a 7:15 horas.

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

- 3 puestos de lunes a viernes, de 7:00 a 15:15 horas.
- 2 puestos de sábados a domingos, de 7:00 a 15:15 horas.
- 2 puestos los lunes, miércoles y viernes, de 15:00 a 23:15 horas.
- 1 puesto los martes y jueves, de 15:00 a 23:15 horas.
- 1 puesto de sábado a domingos, de 15:00 a 23:15 horas.
- 1 puesto de lunes a domingos, de 23:00 a 7:15 horas.

La rotación seguirá el siguiente esquema:

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

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

El operador de consola número 2 comenzará la rotación en la semana B, para continuar con la C y sucesivas. Finalizada la semana A, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 3 comenzará la rotación en la semana C, para continuar con la D y sucesivas. Finalizada la semana B, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 4 comenzará la rotación en la semana D, para continuar con la E y sucesivas. Finalizada la semana C, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 5 comenzará la rotación en la semana E, para continuar con la F y sucesivas. Finalizada la semana D, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 6 comenzará la rotación en la semana F, para continuar con la G y sucesivas. Finalizada la semana E, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 7 comenzará la rotación en la semana G, para continuar con la H y sucesivas. Finalizada la semana F, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 8 comenzará la rotación en la semana H, para continuar con la I y sucesivas. Finalizada la semana G, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 9 comenzará la rotación en la semana I, para continuar con la A y sucesivas. Finalizada la semana H, reiniciará el ciclo.

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

Tendrán la consideración de suplentes, de manera rotativa:

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

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

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

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

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

La rotación durante este periodo seguirá el siguiente esquema:

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

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

El operador de consola número 2 comenzará la rotación en la semana B, para continuar con la C y sucesivas. Finalizada la semana A, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 3 comenzará la rotación en la semana C, para continuar con la D y sucesivas. Finalizada la semana B, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 4 comenzará la rotación en la semana D, para continuar con la E y sucesivas. Finalizada la semana C, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 5 comenzará la rotación en la semana E, para continuar con la F y sucesivas. Finalizada la semana D, reiniciará el ciclo.

El operador de consola número 6 comenzará la rotación en la semana F, para continuar con la A y sucesivas. Finalizada la semana E, reiniciará el ciclo.

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

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

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

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

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

La distribución de los ciclos de servicio se pactará con el conjunto de los trabajadores del servicio.

Los trabajadores que prestan servicio en Consola deberán disfrutar sus vacaciones anuales, preferentemente, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Se mantendrá el régimen de compensaciones de verano vigente en el II Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.

A solicitud del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

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

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

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

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

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

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

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

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día libre por cada festivo que preste servicio. Cuando preste servicio en Viernes Santo percibirá, además, 90 euros; asimismo, quienes presten servicio en la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán 150 euros.

ANEXO VIII

Condiciones de prestación del Servicio de Información

El servicio de Información se prestará todos los días de apertura al público. El horario será de 9:30 a 20:30 horas, de lunes a sábado, y de 9:30 a 19:30 horas los domingos y festivos.

El régimen de prestación de los Informadores se configura en cuadrantes de ciclos de 15 semanas, de acuerdo con el siguiente modelo y horarios:

- Turno de mañana de lunes a sábado, de 9:30 a 15:15 horas.
- Turno de tarde de lunes a sábado, de 14:45 a 20:30 horas.
- Turno continuado de domingos y festivos, de 9:30 a 19:30 horas.

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio
2		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio		
3	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	
4	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio
5	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio		
6	Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	
7	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio
8	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio			
9		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	
10	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio
11	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio		
12	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio	
13	Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio
14	Servicio	Servicio	Servicio		Servicio		
15	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	

En las 48 semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada miembro del servicio realizará, de promedio, cada ciclo de 15 semanas:

- 12 lunes en su turno de mañana o tarde.
- 12 martes en su turno de mañana o tarde.
- 12 miércoles en su turno de mañana o tarde.
- 12 jueves en su turno de mañana o tarde.
- 12 viernes en su turno de mañana o tarde.
- 10 sábados en su turno de mañana o tarde.
- 5 domingos en un doble turno.

Cada Informador prestará servicio un domingo de cada tres en doble turno, y un festivo de cada tres en doble turno. Para ello se integrará en un grupo de domingos y en un grupo de festivos.

La falta de asistencia en domingo o festivo supondrá, en todo caso, la pérdida del día libre inmediatamente posterior al de la ausencia.

Las vacaciones y permisos se disfrutarán de la siguiente manera:

Con carácter general podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, si las necesidades del servicio lo permiten. A solicitud del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

En el periodo estival, el personal del servicio de Información se estructurará en tres grupos, correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, mediante elección que se hará por orden de antigüedad en la categoría en el Museo, siempre que los tres grupos sean iguales en número. Al año siguiente, el trabajador que hubiera disfrutado de vacaciones en el mes de julio las disfrutará en el mes de agosto, el que las hubiera disfrutado en agosto las disfrutará en septiembre y el que las hubiera disfrutado en septiembre lo hará en julio, y así sucesivamente.

El Museo del Prado con este sistema garantiza al trabajador el disfrute de los días de vacaciones, permisos o compensaciones que éste estime oportunos incluir en el mes asignado. El resto de días de vacaciones y compensaciones podrá disfrutarlo a lo largo del año y especialmente en el periodo navideño de forma agrupada

De acuerdo con lo actualmente establecido, se permitirá incluir en el periodo de vacaciones hasta tres domingos y un festivo.

Para el otorgamiento de vacaciones, permisos o compensaciones en el período de fiestas navideñas se establecen dos turnos para su disfrute:

- Del 1 al 30 de diciembre, ambos inclusive.
- Del 31 de diciembre al 30 enero, ambos inclusive.

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

Las vacaciones y permisos se podrán disfrutar hasta el 31 de enero

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

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

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día libre por cada festivo que preste servicio. Cuando preste servicio en Viernes Santo percibirá, además, 90 euros.

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ANEXO IX

Condiciones de prestación del Servicio de Oficios Varios

El servicio de Oficios Varios se prestará de lunes a viernes en horario de 7:00 a 15:00 horas.

Prestan servicio en Oficios Varios trabajadores pertenecientes a dos categorías: Encargado General de Oficios Varios (nivel 3), y Técnicos de Mantenimiento de Oficios Varios (nivel 4)

El horario de prestación será de 7:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

Tanto el Encargado General como los Técnicos de Mantenimiento de Oficios Varios contarán además con una disponibilidad horaria de hasta un 20% de su jornada mensual. Esta disponibilidad implica que su horario habitual de prestación podrá modificarse al final de la jornada laboral y hasta las 19:00 horas, de lunes a viernes, de manera continuada y con una pausa de una hora para comer, previa planificación comunicada con antelación, y sin que ello suponga incremento del número de horas de prestación mensual.

Los trabajadores que prestan el servicio en oficios varios deberán disfrutar sus vacaciones anuales, preferentemente, entre el 1 de junio y el 31 de octubre, salvo cuando voluntariamente se solicite su disfrute en otro periodo, y las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

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

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

ANEXO X

Condiciones de prestación del Servicio de Taquillas

Jornada del personal de taquillas:

- Se estructura en un turno de mañana y otro de tarde, en jornada continua. El horario del turno de mañana será de 8:30 a 14:45 horas, de martes a sábado, y cuatro festivos al año en doble turno. El horario del turno de tarde será de 14:15 a 20:30 horas, de martes a sábado, y cuatro festivos al año en doble turno.
- El personal de taquillas tiene la obligación de efectuar ocho jornadas adicionales al año, cuyo régimen será fijado en el calendario laboral.

ANEXO XI

Condiciones de prestación del Servicio de Vigilancia de Salas

El servicio de Vigilancia de Salas se prestará todos los días de apertura al público. El horario será de 9:30 a 20:30 horas, de lunes a sábado, y de 9:30 a 19:30 horas los domingos y festivos.

El régimen de prestación de los Auxiliares de Servicios Generales (Vigilantes de Sala) se configura en cuadrantes de ciclos de 15 semanas, de acuerdo con el siguiente modelo y horarios:

- Turno de mañana de lunes a sábado, de 9:30 a 15:15 horas.
- Turno de tarde de lunes a sábado, de 14:45 a 20:30 horas.
- Turno continuado de domingos y festivos, de 9:30 a 19:30 horas.

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio
2		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio		
3	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	
4	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio
5	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio		
6	Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	
7	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio
8	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio			
9		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	
10	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio
11	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio		
12	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio	
13	Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	Servicio
14	Servicio	Servicio	Servicio		Servicio		
15	Servicio	Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	

En las 48 semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada miembro del servicio realizará, de promedio, cada ciclo de 15 semanas:

- 12 lunes en su turno de mañana o tarde.
- 12 martes en su turno de mañana o tarde.
- 12 miércoles en su turno de mañana o tarde.
- 12 jueves en su turno de mañana o tarde.
- 12 viernes en su turno de mañana o tarde.
- 10 sábados en su turno de mañana o tarde.
- 5 domingos en un doble turno.

Cada Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante de Sala) prestará servicio un domingo de cada tres en doble turno, y un festivo de cada tres en doble turno. Para ello se integrará en un grupo de domingos y en un grupo de festivos.

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

De lunes a viernes se concederán en cada turno al menos tres permisos.

Los relevos se realizarán con grupos de 5 trabajadores de lunes a domingo. Siempre que las necesidades del servicio así lo permitan podrán reducirse a relevos de 4 y, por el contrario, si hubiera ausencias no previstas de las que se recogen a continuación, los relevos podrán ser, como máximo, de 6 trabajadores excepto en domingos y festivos que seguirán siendo de 5 como máximo, sal-

vo si las ausencias sobrevenidas no pudieran solventarse mediante los sistemas descritos a continuación, la organización del trabajo no sufrirá variación alguna, salvo en los relevos, si las ausencias no superan los dos efectivos. Sólo a partir de la tercera ausencia se adoptarán las medidas organizativas que se estimen oportunas.

La prestación de servicio los días 24 y 31 de diciembre y 6 de enero se realizará por cada grupo de domingos de manera rotativa, y se compensará con un día libre. La jornada será de 9:30 a 15:15 horas.

La falta de asistencia los sábados supondrá una reducción en las retribuciones de 100 euros. La falta de asistencia los domingos y festivos supondrá una reducción en las retribuciones de 150 euros.

En el caso de que la ausencia se deba a una baja de duración superior a 5 días, justificada con el correspondiente parte médico, la reducción no será aplicada. Tampoco será efectiva esta reducción en el caso de hospitalización por causa grave, debidamente justificada, o de fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes del trabajador en primer o segundo grado. En estos casos los días de permiso deberán ser utilizados por el trabajador a partir del hecho causante y sin interrupción.

La falta de asistencia en domingo o festivo supondrá, en todo caso, la pérdida del día libre inmediatamente posterior al de la ausencia.

En el caso de que en los 12 meses siguientes a la ausencia en sábado, domingo o festivo, no se produjera una nueva ausencia, el trabajador tendrá derecho a que se le reintegren 50 euros si la ausencia se produjo en sábado y 75 euros si se produjo en domingo o en festivo.

Para cubrir las ausencias en sábado, domingo y festivo existirán listas de voluntarios. El trabajador que voluntariamente preste servicio en sábado percibirá 100 euros. El trabajador que voluntariamente preste servicio en domingo o festivo percibirá 175 euros. Para ello existirá una lista pública de voluntarios, que gestionará la Conserjería, ordenada por antigüedad en la categoría de Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante de Salas) del Museo del Prado, y en caso de empate por mayor edad, que tendrá carácter rotativo. Se podrá causar alta o baja voluntariamente de dicha lista en todo momento. Quienes deseen incorporarse a la relación una vez se haya confeccionado la primera lista, pasarán a ocupar los últimos lugares de ella.

Para el caso de que las ausencias en sábado, domingo y festivo no puedan ser atendidas con voluntarios, existirán tres listas, una por equipo de domingos o festivos, ordenadas de menor a mayor antigüedad en la categoría de Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante de Salas) del Museo del Prado, y en caso de empate por el criterio de menor edad. Los dos primeros de la lista, serán Retén Obligatorio el primer domingo o festivo, y así sucesivamente irán rotando. Los trabajadores que ingresen con posterioridad a la confección de la lista lo harán al final de la misma. Para cada domingo o festivo se acudirá a la lista del grupo de domingos o festivos al que correspondió trabajar el anterior domingo o festivo.

En el caso de los sábados, cada grupo de libranza en sábado será ordenado de la forma indicada en el párrafo anterior, en su turno de trabajo, siendo Retén Obligatorio los dos primeros en la lista rotativa.

Los retenes obligatorios podrán ser llamados para prestar servicio hasta las 10:30 horas del día en el que les corresponda ser retén obligatorio.

Los Retenes Obligatorios que presten servicio por una incidencia percibirán 175 euros si fuere domingo o festivo y 100 euros en el caso de los sábados.

Si un Retén Obligatorio no acudiera a cubrir la incidencia para la que fuere llamado, se le descontarán de sus retribuciones 150 euros si fuere en domingo o festivo y 100 euros si fuere en sábado.

Las vacaciones y permisos se disfrutarán de la siguiente manera:

Con carácter general podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, si las necesidades del servicio lo permiten. A solicitud del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

En el periodo estival, el personal que presta servicios en salas se estructurará en tres grupos, correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, mediante elección que se hará por orden de antigüedad en la categoría en el Museo, siempre que los tres grupos sean iguales en número. Al año siguiente, el trabajador que hubiera disfrutado de vacaciones en el mes de julio las disfrutará en el mes de agosto, el que las hubiera disfrutado en agosto las disfrutará en septiembre y el que las hubiera disfrutado en septiembre lo hará en julio, y así sucesivamente.

El Museo del Prado con este sistema garantiza al trabajador el disfrute de los días de vacaciones, permisos o compensaciones que éste estime oportunos incluir en el mes asignado. El resto de días de vacaciones y compensaciones podrá disfrutarlo a lo largo del año y especialmente en el periodo navideño de forma agrupada

De acuerdo con lo actualmente establecido, se permitirá incluir en el periodo de vacaciones hasta tres domingos y un festivo.

Para el otorgamiento de vacaciones, permisos o compensaciones en el período de fiestas navideñas para el personal que presta servicios en salas se establecen dos turnos para su disfrute:

- Del 1 al 30 de diciembre, ambos inclusive.
- Del 31 de diciembre al 30 enero, ambos inclusive.

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

Las vacaciones y permisos se podrán disfrutar hasta el 31 de enero

La organización de la apertura al público en Semana Santa será la siguiente:

2012

Equipo de Domingo	Grupo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	5		Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio
3	6	Servicio	Servicio	Servicio				
2	7	Servicio		Servicio		Servicio	Servicio	
1	8	Servicio	Servicio		Servicio		Servicio	Servicio
3	9	Servicio	Servicio	Servicio				
2	10	Servicio	Servicio			Servicio	Servicio	
1	11		Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio
3	12	Servicio	Servicio	Servicio				
2	13		Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	
1	14	Servicio		Servicio	Servicio		Servicio	Servicio
3	15	Servicio	Servicio	Servicio				
2	1	Servicio	Servicio			Servicio	Servicio	
1	2	Servicio		Servicio	Servicio		Servicio	Servicio
3	3	Servicio	Servicio	Servicio				
2	4		Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	

De modo que la Semana Santa, de lunes a domingo, saldrá del ciclo ordinario de cuadrantes de 15 semanas, así como de la rotación habitual de domingos y festivos del año quedando de la siguiente manera:

- Los días jueves, viernes, sábado y domingo santos se librarán conjuntamente por cada grupo de domingos, rotando anualmente entre el 1º, 2º y 3º equipo.
- Para el año 2012 el grupo que trabaje el domingo anterior a la Semana Santa, equipo 3º, librará: jueves – viernes – sábado y domingo santo. Al año siguiente le corresponderá librar al equipo 1º y así sucesivamente, con independencia del equipo de domingo que preste servicio la semana anterior.
- El martes y miércoles se concederán en cada turno al menos tres permisos.

Los cambios de turno y doblanzas entre compañeros seguirán estando permitidos en las mismas condiciones que actualmente. Además se flexibiliza las doblanzas entre compañeros hasta tres a la semana y ocho al mes. En el caso de incidencias en la devolución de los cambios, ambos trabajadores se responsabilizarán de la cobertura del servicio.

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

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

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día libre por cada festivo que preste servicio. Cuando preste servicio en Viernes Santo percibirá, además, 90 euros.

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los cursos de formación voluntaria se realizarán fuera del horario de trabajo. La asistencia se compensará con tiempo libre equivalente cuando se haya asistido al 80% de las horas del curso y con un máximo de 40 horas anuales.

Si un festivo que no le corresponde trabajar al auxiliar coincide con el día libre de ese trabajador se le compensará con otro día libre que podrá disponer durante todo el año.

Si a un trabajador le corresponde librar en un día de la semana y ese día coincide con un día festivo en que por su turno deba trabajar, tendrá que trabajar el festivo y se le compensará con un día por coincidir con su día libre. Además, si se diera la circunstancia que ese mismo trabajador tuviera que trabajar el domingo siguiente al festivo, se le dará el día libre en esa semana.

Se mantendrá el régimen de compensaciones de verano vigente en el II Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.

Tendrán preferencia, a la hora de solicitar un día, los permisos por asuntos particulares que los de cualquier otro concepto.

Si uno de los días en que el Museo permanece cerrado (1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre) fuera domingo, el grupo al que le correspondía prestar servicio librará pero trabajará el sábado siguiente, es decir, no librarán el sábado siguiente. Además, el siguiente domingo trabajará el grupo que le tocaba el domingo anterior, en el que, por haber cerrado el museo no trabajó. Excepcionalmente, en estos casos, podrán concederse permisos, siempre que las necesidades de servicio así lo permitan.

En caso de que el 24 y 31 de diciembre o el 6 de enero fueran domingo, se abrirá media jornada igualmente y se seguirá manteniendo el sistema de libranza en la semana siguiente, no correspondiendo día de compensación.

ANEXO XII

Condiciones de prestación del Servicio de Vigilancia Nocturna

El servicio de Vigilancia Nocturna se prestará todos los días del año, de lunes a sábado en horario de 19:30 a 8:30 horas, y los domingos y festivos de 18:30 a 8:30 horas.

Prestan servicio en Vigilancia Nocturna trabajadores pertenecientes a la categoría de Oficial de Servicios Generales (nivel 5).

En las 48 semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las cuatro semanas promedio de vacaciones, cada miembro del servicio realizará, de promedio, cada ciclo de seis días, dos jornadas de servicio seguidas de cuatro jornadas de descanso.

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

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

La asignación de las jornadas adicionales se realizará para la cobertura de los días por asuntos propios concedidos a los otros miembros del servicio, las bajas de corta duración, días de compensación, vacaciones, etcétera.

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

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

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

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

Los trabajadores que prestan servicio en Vigilancia Nocturna deberán disfrutar sus vacaciones anuales, preferentemente, entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, salvo cuando voluntariamente se solicite su disfrute en otro periodo, y las necesidades del servicio lo permitan.

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

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

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

Los trabajadores que presten servicio en Viernes Santo percibirán 90 euros; asimismo, quienes presten servicio en la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán 150 euros.

ANEXO XIII

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

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

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

ANEXO XIV

La prestación de los servicios a los que se refiere el artículo 53, último párrafo, en sábado, domingo o festivo, tiene carácter voluntario. Los trabajadores interesados en prestar este servicio lo comunicarán al Área de Recursos Humanos, en la que se constituirá una bolsa de voluntarios.

El servicio a prestar en sábado, domingo o festivo por el personal a que se refiere el artículo 53, último párrafo, se efectuará por un máximo de nueve personas cada fin de semana o festivo, de acuerdo con el siguiente desglose:

- Un trabajador de la brigada.
- Un trabajador de oficios varios.
- Siete trabajadores que realicen tareas administrativas o informáticas, así como actividades de naturaleza similar, incluidos los pertenecientes a la categoría de ordenanza.

Las funciones a desarrollar por estos trabajadores serán precisadas por sus correspondientes jefes de unidad.

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

Para la designación de los fines de semana y festivos que corresponde trabajar a cada voluntario, se aplicarán los siguientes criterios:

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

ANEXO XV

TABLAS SALARIALES

SUELDO BASE		
Grupo Profesional	Nivel	Sueldo base
I	1	25.847,09 €/año
I	2	22.255,96 €/año
II	3	17.512,20 €/año
II	4	16.211,70 €/año
III	5	13.921,07 €/año
III	6	13.019,59 €/año

COMPLEMENTO DE PUESTO		
Grupo Profesional	Nivel	Valor del Tramo (Máximo10)
I	1	1.317,36 €
I	2	671,36 €
II	3	430,67 €
II	4	392,68 €
III	5	316,67 €
III	6	253,35 €

TRIENIO	
Valor Trienio	396,43 €/año

COMPLEMENTO DE CARRERA		
Grupo Profesional	Nivel	Valor del Tramo (Máximo 6)
I	1	1.464,36 €/año
I	2	863,59 €/año
II	3	826,04 €/año
II	4	763,48 €/año
III	5	600,77 €/año
III	6	488,13 €/año
III (Ordenanza)	6	400,50 €/año

COMPLEMENTO SINGULAR DE DISPONIBILIDAD	
Funciones que lo llevan aparejado	Valor Anual
Funciones de Encargado General de Mantenimiento	2.778,52 €
Funciones de Encargado General de Vigilancia	2.778,52 €
Funciones de Encargado de Vigilancia	2.778,52 €
Funciones de Oficios Varios	2.390,54 €
Funciones de Brigada	3.980,04 €
Funciones de Inventario	3.579,54 €
Funciones de Jefe de Vigilantes	1.964,41 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE RESPONSABILIDAD	
Denominación del Puesto	Valor anual
Jefe de Servicio	2.953,76 €
Conservador Técnico	2.953,76 €
Técnico Asesor	2.953,76 €
Técnico Superior de Museos	2.953,76 €
Restaurador	2.841,10 €
Técnico de Gestión	2.841,10 €
Jefe de Sección	2.841,10 €
Técnico de Servicios Generales	2.841,10 €
Secretaria/o de Dirección	1.664,61 €
Secretaria/o de Coordinación General.	1.664,61 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE NOCTURNIDAD	
Denominación del Puesto	Valor anual
Oficial Servicios Generales (Nocturno)	4.305,48 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE JORNADA ESPECIAL	
Denominación del Puesto	Valor anual
Encargado General (Vigilancia)	4.910,74 €
Encargado General (Mantenimiento)	980,83 €
Encargado (Vigilancia)	4.910,74 €
Técnico Mantenimiento (Climatización)	5.373,91 €
Técnico Mantenimiento (Electricidad)	5.373,91 €
Técnico Mantenimiento (OO.VV.)	980,83 €
Técnico Servicios Generales (Jefe de Brigada)	980,83 €
Oficial Servicios Generales (Brigada)	980,83 €
Oficial Servicios Generales (Nocturno)	980,83 €
Oficial Servicios Generales (Consola)	5.411,45 €
Oficial Servicios Generales (Jefe de Vigilantes)	4.109,72 €
Oficial Servicios Generales (Jefe de Taquillas)	2.415,56 €
Oficial Servicios Generales (Informador)	4.154,30 €
Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante)	4.154,30 €

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS	
Nivel	Euros/hora
1	26,31 €
2	21,81 €
3	18,26 €
4	16,74 €
5	15,40 €
6	14,35 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE MAYOR JORNADA	
Denominación del Puesto	Valor anual
Conservador	4.756,04 €
Titulado Superior de Administración y Desarrollo	4.756,04 €
Jefe de Servicio	4.756,04 €
Conservador Técnico	4.756,04 €
Técnico Superior de Museos	3.454,38 €
Técnico Asesor	3.454,38 €
Restaurador	3.454,38 €
Técnico de Museos	3.454,38 €
Técnico de Gestión	3.454,38 €
Jefe de Sección	2.866,13 €
Jefe Administrativo	2.866,13 €
Encargado Administrativo	2.866,13 €
Encargado General	2.866,13 €
Encargado	2.866,13 €
Informático	2.866,13 €
Técnico de Administración	2.866,13 €
Técnico de Servicios Generales	2.866,13 €
Técnico de Oficios Varios	2.866,13 €
Oficial Administrativo	2.866,13 €
Secretaria/o de Dirección	3.592,06 €
Secretaria/o de Coordinación General	2.891,16 €
Oficial de Servicios Generales	2.866,13 €
Auxiliar de Servicios Generales	2.465,63 €
Ordenanza	2.465,63 €

COMPLEMENTO DE PUESTO			
Denominación de los Puestos, Área Funcional a la que pertenecen y valor del Complemento que tienen asignado			
Denominación de puesto	Área funcional	Valor complemento de puesto en 12 mensualidades	Valor adicional paga extra en junio y diciembre
Conservador	Técnica	1.317,36 x 5=6.586,80	548,9
Titulado Superior de Administración y Desarrollo	Técnica	1.317,36 x 5=6.586,80	548,9
Jefe de Servicio	Técnica	1.317,36 x 3=3.952,08	329,34
Conservador Técnico	Técnica	1.317,36 x 3=3.952,08	329,34
Técnico Superior de Museos	Técnica	1.317,36 x 2=2.634,72	219,56
Restaurador	Técnica	671,35 x 7 = 4.699,45	391,62
Técnico de Museos	Técnica	671,35 x 6 = 4.028,10	335,68
Técnico de Gestión	Técnica	671,35 x 6 = 4.028,10	335,68
Jefe de Sección	Técnica	671,35 x 2 = 1.342,70	111,89
Jefe Administrativo	Administración	430,67 x 6 = 2.584,02	215,34
Encargado Administrativo	Administración	430,67 x 6 = 2.584,02	215,34
Encargado General	Manten. y Oficios	430,67 x 4 = 1.722,68	143,56
Encargado General	Servicios Generales	430,67 x 4 = 1.722,68	143,56
Encargado	Servicios Generales	392,68 x 2 = 785,36	65,45
Informático	Administración	392,68 x 7 = 2.748,76	229,06
Técnico de Administración	Administración	392,68 x 3 = 1.178,04	98,17
Técnico Mantenimiento (Climatización)	Manten. y Oficios	392,68 x 4 = 1.570,72	130,89
Técnico Mantenimiento (Electricidad)	Manten. y Oficios	392,68 x 4 = 1.570,72	130,89
Técnico Mantenimiento (Oficios varios)	Manten. y Oficios	392,68 x 1 = 392,68	32,72
Técnico de Servicios Generales	Servicios Generales	392,68 x 2 = 785,36	65,45
Oficial Administrativo	Administración	316,67 x 4 = 1.266,68	105,25
Secretaria/o de Dirección	Administración	316,67 x 10 =3.166,70	263,89
Secretaria/o de Coordinación General	Administración	316,67 x 6 =1.900,02	158,34
Oficial Servicios Generales (Brigada)	Servicios Generales	316,67 x 4 = 1.266,68	105,25
Oficial Servicios Generales (Consola)	Servicios Generales	316,67 x 6 =1.900,02	158,34
Oficial Servicios Generales (Nocturno)	Servicios Generales	316,67 x 4 = 1.266,68	105,25
Oficial Servicios Generales (Jefe de Vigilantes)	Servicios Generales	316,67 x 4 = 1.266,68	105,25
Oficial Servicios Generales (Informador)	Servicios Generales	316,67 x 4 = 1.266,68	105,25
Oficial Servicios Generales (Taquillas)	Servicios Generales	316,67 x 3= 950,01	79,17
Auxiliar de Servicios Generales	Servicios Generales	253,35 x 7 = 1.773,45	147,79
Ordenanza	Servicios Generales	253,35 x 7 = 1.773,45	147,79

(03/15.326/12)