

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, por la que se ordena la publicación de una corrección de errores publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 4 de agosto de 2016, de la Resolución de 7 de junio de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del acta de 29 de septiembre de 2016, de la comisión negociadora, por la que se aprueban los acuerdos suscritos el 27 de enero de 2016, sobre la modificación de diversos preceptos del convenio colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza (código número 28013422012005).*

Habiéndose advertido la existencia de error material en la publicación de la corrección de errores publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID el 4 de agosto de 2016 de la Resolución del 7 de junio de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del acta de 29 de febrero de 2016, de la comisión negociadora, por la que se aprueban los acuerdos suscritos el 27 de enero de 2016, sobre la modificación de diversos preceptos del convenio colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza; por haberse omitido la publicación de estos acuerdos y en virtud del artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a la subsanación pertinente, efectuando la publicación completa tanto de la referida acta de 29 de febrero de 2016 como de los acuerdos de 27 de enero de 2016.

Madrid, a 1 de junio de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

Acta relativa a la inscripción del acuerdo de modificación de determinados preceptos del II convenio colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza

En Madrid, a 29 de febrero de 2016.

REUNIDOS

Por la representación empresarial:

- D. Evelio Acevedo Carrero, D.^a Marta Carrasco Elguezabal y D.^a Teresa Gutiérrez del Pozo, en calidad de Representantes de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza (en adelante, la “Fundación”), con domicilio a efectos de notificaciones en Paseo del Prado 8, 28014, Madrid.

Por la representación social:

- Los miembros del Comité de Empresa de la Fundación, D.^a Marian Aparicio, D. Pedro Ignacio de Santiago, D. Antonio Guillén, D.^a Amaranta Martín, D. Raúl García Corbacho, D.^a Elena Rodríguez, D.^a María Eugenia Alonso, D. Carlos Rodríguez, D.^a M^a del Carmen Bustamante y (en adelante, el “Comité de Empresa”).

Ambas partes, constituidas como Comisión Negociadora del Acuerdo de Modificación de determinados preceptos del II Convenio Colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza para los años 2008, 2009, 2010 y 2011,

MANIFIESTAN

I. Que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece un sistema de clasificación profesional basado exclusivamente en grupos profesionales haciendo desaparecer cualquier referencia a las categorías profesionales.

II. Que como consecuencia de lo anterior, la Fundación y el Comité de Empresa tras diversas reuniones decidieron tramitar la modificación de determinados preceptos del II Convenio Colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 para proceder a su adaptación a la citada modificación legal.

III. Que con fecha 27 de enero de 2016, la Fundación y el Comité de Empresa suscribieron el Acuerdo de Modificación de determinados preceptos del II Convenio Colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 (en adelante, el “Acuerdo”).

IV. Que la Fundación y el Comité de Empresa desean proceder al registro y depósito del Acuerdo para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, con el fin de que alcance carácter de acuerdo estatutario y efectivamente modifique los preceptos del Convenio Colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 señalados en él.

V. Que a tal efecto, ambas partes, reconociéndose recíprocamente la representación con la que actúan, han alcanzado los siguientes

ACUERDOS

Primero

La Comisión Negociadora procederá al depósito y registro del Acuerdo con el fin de que este alcance el carácter de pacto estatutario y como tal se tengan por modificados los artículos del Convenio Colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 señalados en él.

Segundo

La Comisión Negociadora designa a Pedro Ignacio de Santiago para que lleve a cabo la solicitud de la inscripción del Acuerdo ante la Consejería de Educación y Empleo de la Comunidad de Madrid, con el fin de que se acuerde su depósito y registro.

Y para que así conste, ambas partes suscriben el presente documento por cuadruplicado ejemplar en la ciudad y fecha arriba indicados.—La Fundación Colección Thyssen Bornemisza, PP: Evelio Acevedo Carrero, Marta Carrasco Elguezabal, Teresa Gutiérrez del Pozo.—El Comité de Empresa: Marian Aparicio, Amaranta Martín, María Eugenia Alonso, Antonio Guillén, Carlos Rodríguez, Pedro I. de Santiago, Raúl García, M^a del Carmen Bustamante, Elena Rodríguez.

En Madrid, a 27 de enero de 2016.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE DETERMINADOS PRECEPTOS DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN COLECCIÓN THYSSEN BORNEMISZA PARA LOS AÑOS 2008, 2009, 2010 Y 2011

La redacción otorgada al artículo 22 del Estatuto de los trabajadores mediante el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece un sistema de clasificación profesional basada exclusivamente en grupos profesionales haciendo desaparecer por tanto cualquier referencia a las categorías profesionales, así como a las categorías equivalentes.

Adicionalmente, la Disposición Adicional novena del mencionado Real Decreto-Ley, otorgaba un plazo de un año a los convenios colectivos en vigor para adaptar su sistema de clasificación profesional al marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Dando cumplimiento a la obligación legal prevista en la recién mencionada Disposición adicional novena tanto la Dirección de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza (la “Fundación”) como los miembros del Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid, único centro de la misma (junto con la Fundación, las “Partes”), han decidido modificar su sistema de clasificación profesional así como los preceptos del Convenio Colectivo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 (el “Convenio Colectivo”) que se vean afectados por la misma, para proceder a su adaptación a la regulación en vigor.

Las Partes hacen constar expresamente que la equiparación entre los grupos introducidos mediante el nuevo sistema de clasificación profesional y las categorías anteriormen-

te existentes en el Convenio Colectivo no supone ningún incremento salarial a favor de los trabajadores.

A la luz de todo lo anterior y habiendo emitido la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos sobre la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las empresas públicas el preceptivo informe favorable, los miembros del Comité de Empresa y la Dirección de la Fundación constituidos en Comisión Negociadora, tras las oportunas reuniones y negociaciones, han decidido libre y voluntariamente alcanzar el presente acuerdo de modificación del Convenio Colectivo (el "Acuerdo") respecto de los preceptos que se estipulan a continuación.

Cláusula Primera: Adaptación de la clasificación profesional del convenio colectivo, de ámbito autonómico de la comunidad de Madrid, de la Fundación Thyssen Bornemisza para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 a la normativa vigente

Las Partes acuerdan modificar la redacción actual del artículo 17 del Convenio Colectivo, adaptando el sistema de clasificación profesional a las exigencias normativas expuestas. En este sentido, las Partes convienen sustituir la actual redacción, por una del siguiente tenor:

"Artículo 17. *Clasificación Profesional.*—Los trabajadores que prestan servicios en La Fundación serán clasificados en grupos profesionales y, dentro de cada grupo, en niveles.

Se crean cuatro áreas funcionales que agrupan unitariamente a los trabajadores que realizan funciones o tareas relacionadas con una actividad principal común y determinan el contenido general de la prestación laboral exigible a tales trabajadores. Estas áreas son:

- Artística.
- Administración.
- Oficios.
- Servicios del Museo.

Área Artística. En esta área funcional se integran los trabajadores que desarrollan funciones técnicas especializadas relacionadas con la conservación, exposición, movimiento, estudio, educación y difusión de los bienes de interés cultural que formen parte o estén adscritos a la Fundación Colección Thyssen-Bornemisza, con independencia de sus niveles de responsabilidad y cualificación.

Área Administración. En esta área funcional se integran los trabajadores que realizan funciones o tareas relacionadas con la gestión económica-administrativa, RRHH, aplicaciones informáticas y nuevas tecnologías, promoción, comunicación, publicaciones y actividades de naturaleza similar o análoga a las anteriores, con independencia de sus niveles de responsabilidad y cualificación.

Área Oficios. En esta área funcional se integran los trabajadores que realizan funciones o tareas relacionadas con el mantenimiento y conservación de la maquinaria, instalaciones, equipos y edificios adscritos a la Fundación, todo ello con independencia de sus niveles de responsabilidad y cualificación.

Área Servicios del Museo. En esta Área se integran los trabajadores que realizan funciones o tareas relacionadas con la seguridad de las obras de arte y del edificio de la Fundación, así como actividades o tareas de cara al público/visitantes del museo, es decir, principalmente relacionadas con la atención a los visitantes y los servicios prestados en el museo, tales como información, guardarropa, tienda-librería, taquillas y programa de amigos, todo ello con independencia de sus niveles de responsabilidad y cualificación.

Grupos Profesionales:

Los grupos profesionales agrupan unitariamente a los trabajadores que realizan funciones o tareas para cuyo desempeño se requieren aptitudes profesionales o titulaciones análogas o equivalentes y determinan el contenido general de la prestación laboral exigible a tales trabajadores.

Los grupos profesionales son tres en función de:

- (i) las titulaciones necesarias para estar encuadrado en cada uno de ellos;
- (ii) las aptitudes profesionales necesarias para estar encuadrado en cada uno de ellos; y
- (iii) el contenido general de la prestación laboral objeto del contrato.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los puestos de trabajo pertenecientes a dicho grupo profesional, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones y aptitudes profesionales específicas.

Las titulaciones serán exigidas para la cobertura de vacantes de los puestos pertenecientes a cada grupo profesional, aunque los trabajadores de la Fundación podrán convalidar la falta de titulación requerida, por experiencia acreditada de diez años de servicios en el grupo profesional inmediatamente inferior, salvo en los supuestos en que la Dirección de la Empresa exija estar en posesión de esa titulación como requisito indispensable para todos los candidatos.

Grupo A.

Se incluyen en este grupo profesional a aquellos trabajadores que estando en posesión de un título universitario acorde al puesto que van a ocupar, requieren un alto grado de conocimientos profesionales y ejercen funciones técnicamente complejas con un importante grado de responsabilidad, autonomía e iniciativa.

Formación: Título Universitario de Postgrado o los de Doctor, Licenciado, Título Universitario de Grado, Ingeniero, Arquitecto, o equivalentes, correspondientes a la anterior ordenación en los supuestos de nuevas contrataciones desde la entrada en vigor del presente Acuerdo.

Dentro de este grupo profesional existe el siguiente nivel:

Nivel 1: Responsables de Área y Técnicos Expertos. Ejercen funciones de alta complejidad técnica con objetivos globales definidos, con un importante grado de responsabilidad, autonomía e iniciativa. En el caso de los Responsables de Área, además, organizan, supervisan y coordinan a los trabajadores y/o colaboradores externos que de ellos dependen, asumiendo la dirección y responsabilidad de una determinada área de actividad, departamento, etc.

Grupo B.

Se incluyen en este grupo profesional aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones que suponen actividades complejas, con objetivos definidos generalmente por un trabajador de la Fundación adscrito al grupo profesional A, nivel 1, que suponen cierta autonomía en su desempeño sin que, por lo general, ejerzan tareas de coordinación ni supervisión de otros trabajadores.

Formación requerida Nivel 2: Título Universitario de Grado, Diplomatura, Ingeniero técnico, Arquitecto Técnico, Ciclo Formativo Grado Superior, o equivalentes, correspondientes a la anterior ordenación en los supuestos de nuevas contrataciones desde la entrada en vigor del presente Acuerdo.

Formación requerida Nivel 3: Bachillerato, Ciclo Formativo Grado Medio, o equivalentes, correspondientes a la anterior ordenación en los supuestos de nuevas contrataciones desde la entrada en vigor del presente Acuerdo.

Dentro de este grupo existen los siguientes niveles:

Nivel 2: Personal de Gestión. Ejercen funciones dentro de un marco de instrucciones precisas, con un grado de complejidad técnica media y cierto nivel de autonomía dentro del proceso establecido. Por lo general, no ejercen tareas de coordinación ni supervisión de otros trabajadores.

Nivel 3: Personal de apoyo. Ejercen funciones dentro del funcionamiento interno y externo del Museo, dentro de un marco de instrucciones precisas, con cierto grado de complejidad y cierto nivel de autonomía dentro del proceso establecido. Por lo general no tiene personal a su cargo.

Grupo C.

Se incluyen en este grupo profesional y nivel aquellos trabajadores que ejercen funciones básicas dentro de un marco de instrucciones precisas y supervisión inmediata.

Formación requerida: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria en los supuestos de nuevas contrataciones desde la entrada en vigor del presente Acuerdo.

Nivel 4: Auxiliares.

Las Partes establecen, a continuación, una enumeración, a modo de ejemplo, de los puestos de trabajo incluidos en cada grupo profesional, sin que ello obligue a la Fundación a la cobertura de todos los puestos de trabajo señalados en la misma.

ÁREAS FUNCIONALES

GRUPOS PROFESIONALES	ARTÍSTICA	ADMINISTRACIÓN	OFICIOS	SERV. DEL MUSEO
Grupo A NIVEL 1 (Resp/ Técnicos)	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Desarrollo Educativo Responsable de Restauración Responsable de Biblioteca Responsable de Montaje de Exposiciones Registro Ayudante de Conservación Ayudante de Archivo fotográfico Restaurador Técnico de imágenes digitales Educadores 	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Administración y Finanzas Responsable de Recursos Humanos Responsable de Servicios Generales Responsable de Prensa Responsable de Publicidad, Protocolo y Rel. Externas Responsable de Patrocinios Responsable de web y nuevos medios Coordinador/a de Publicaciones Comercio digital y otras ventas 	<ul style="list-style-type: none"> Resp. de Mantenimiento 	
Grupo B NIVEL 2 (Personal de gestión)	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Biblioteca Montaje Exposiciones 	<ul style="list-style-type: none"> Controller Tesorería Impuestos CAV Técnico de sistemas Analista Programador Prensa Administración Tienda/Librería Producto Tienda Edición Fondo Editorial Promoción Turística 	<ul style="list-style-type: none"> Técnicos Mantenimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Supervisor de Seguridad Operador Centro de Control Encargado/a turno mañana Servicios del Museo
NIVEL 3 (Personal de apoyo)	<ul style="list-style-type: none"> Asistente Director Artístico Asistente Restauración Asistente Pintura Moderna y Antigua Asistente Registro 	<ul style="list-style-type: none"> Asistente Director Gerencia Asistente CTB Asistente Promoción y Marketing Contratación y Coordinación de asistencia jurídica SSGG RRHH Proveedores Almacén/Tienda Comunicación Interna 	<ul style="list-style-type: none"> Asistente Mantenimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Encargado/a turno tarde Servicios del Museo
Grupo C NIVEL 4 (Auxiliares)		<ul style="list-style-type: none"> Auxiliar Comunicación Auxiliar Servicios Generales Recepcionista Mozo de Almacén 		<ul style="list-style-type: none"> Personal Servicios del Museo

Cláusula Segunda: Adaptación a la terminología de los nuevos grupos profesionales

Las Partes acuerdan modificar los artículos 4, 19, 23, 24, 25, 28, 29, 34, 35.g), 40 y 48 del Convenio Colectivo dándoles a los mismos la redacción expuesta a continuación, de tal manera que se refieran a los grupos profesionales y niveles expuestos en la Cláusula Primera del presente Acuerdo y no al sistema de clasificación profesional anterior.

“Artículo 4. *Ámbito personal.*—Los preceptos contenidos en este convenio colectivo de empresa afectan a los trabajadores por cuenta ajena de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza y a la propia entidad, mencionados en su artículo segundo y que desarrollen sus funciones en las oficinas, centros y dependencias señalados en su artículo tercero.

Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio los directivos comprendidos en los artículos 1.3 apartado c) y 2.1 apartado a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el vigente texto refundido de la Ley Reguladora del Estatuto de los Trabajadores; así como aquellos otros trabajadores de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza que ocupen puestos de trabajo de jefaturas de Área, por su alta responsabilidad y por las funciones directivas desempeñadas”.

“Artículo 19. *Horas extraordinarias.*—Dentro de los límites establecidos en la legislación vigente tendrán la consideración de horas extraordinarias las que siendo debidamente autorizadas por la dirección de la entidad, se realicen por los trabajadores por encima de la jornada anual establecida en el presente convenio colectivo, para cada uno de los empleados sujetos al mismo.

Los trabajadores adscritos al Grupo Profesional B, niveles 2 y 3, y al Grupo Profesional C nivel 4 podrán optar por compensar las horas extraordinarias realizadas, con un permiso retribuido, a razón de 1,5 horas libres por cada hora extraordinaria, siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan, o por percibir un importe económico por horas extraordinarias, consistente en el valor de la hora ordinaria, incrementado con el 75 por 100.

El resto de trabajadores compensará todas las horas extraordinarias realizadas por tiempo retribuido a razón de 1,5 horas libres por cada hora extraordinaria realizada. Esta compensación se hará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las partes acuerdan calificar como horas extraordinarias de carácter estructural las que se relacionan a continuación:

- Las necesarias para sustituir una ausencia imprevista en los servicios que trabajan a turnos, y cuando esa sustitución se realiza a continuación de la jornada habitual.
- Las necesarias para subsanar incidencias ocasionadas en el mantenimiento de equipos informáticos o en las instalaciones técnicas del Museo.
- Las que fuera imprescindible realizar por motivo del cierre de cada ejercicio anual.
- Las realizadas con motivo del inventario anual de tienda-librería.
- Las motivadas por actos protocolarios tanto oficiales como privados que se desarrollen en el Museo.
- Las que fueran necesarias tanto en la semana previa a la inauguración de exposiciones temporales como en la posterior a su clausura”.

“Artículo 23. *Tabla de salarios de Convenio.*—Con arreglo a lo pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo, para el año 2014 regirá la siguiente tabla de salarios de convenio por grupos profesionales y niveles, de todas las áreas funcionales.

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO 2014
Grupo Profesional A	1	20.694,77 €/año
Grupo Profesional B	2	18.516,52 €/año
Grupo Profesional B	3	15.793,35 €/año
Grupo Profesional C	4	11.327,75 €/mes

Dicho salario de convenio, mínimo y garantizado en todo caso, retribuirá el trabajo efectivo de los respectivos niveles y puestos de trabajo, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.”

“Artículo 24. *Plus de antigüedad.*—Los trabajadores sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicio completo a la Fundación de las cuantías que seguidamente se establecen. Su cobro se producirá a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el indicado período de cuatro años de prestación de servicios.

No obstante, lo establecido en el punto anterior, se respetará como condición más beneficiosa:

- Los trienios devengados por los trabajadores antes del primero de enero de 1993, así como los trienios devengados durante los años 1993 al 1996, que se seguirán percibiendo al valor establecido incrementado con la subida que con carácter general se aplique anualmente.
- La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Para el año 2014 regirá la siguiente tabla, en atención a los grupos profesionales y niveles, y de aplicación a todas las áreas funcionales.

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PRECIO/CUATRIENIO 2014	
Grupo Profesional A	1	42,36 €/mes	593,04 €/año
Grupo Profesional B	2	35,10 €/mes	491,40 €/año
Grupo Profesional B	3	33,71 €/mes	471,94 €/año
Grupo Profesional C	4	28,73 €/mes	402,22 €/año

“Artículo 25. *Plus de idiomas.*—Se aplicará el plus de idiomas a aquellos empleados por cuenta ajena de la Fundación que, estando sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo, desempeñen los puestos de trabajo en cualquier área funcional pero adscritos al Grupo Profesional B, niveles 2 y 3 o al Grupo Profesional C, nivel 4, que para el adecuado desempeño de sus funciones requieran habitualmente la utilización de cualquier idioma distinto del español.

El importe de dicho plus se graduará y se percibirá, en modo creciente, hasta un máximo de tres veces, en función del número de idiomas que se empleen por el trabajador y del nivel del puesto que el mismo ocupe.

Para tener derecho al percibo del citado plus, el conocimiento del idioma, tanto oral como escrito, tendrá que ser fluido. Lo que se acreditará ante la dirección de la Fundación mediante la correspondiente prueba de nivel. Los costes de dicho examen correrán a cargo de la empresa.

El importe del plus de idiomas, según la gradación antes acordada, será el que se contiene en el siguiente cuadro, en atención a los grupos profesionales y niveles, y de aplicación a todas las áreas funcionales.

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	1.º PLUS IDIOMA	2.º PLUS IDIOMA	3.º PLUS IDIOMA
Grupo Profesional B	2	76,68 €/mes	153,36 €/mes	230,04€/mes
Grupo Profesional B	3	73,59 €/mes	147,18 €/mes	220,77 €/mes
Grupo Profesional C	4	62,76 €/mes	125,52 €/mes	188,28 €/mes

“Artículo 28. *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada conforme a la siguiente tabla, en atención a los grupos profesionales y niveles, y de aplicación a todas las áreas funcionales.

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PRECIO/HORA 2014
Grupo Profesional B	2	1,38 €/hora
Grupo Profesional B	3	1,32 €/hora
Grupo Profesional C	4	1,12 €/hora

Este plus no afectará al personal que hubiese sido contratado para un horario nocturno fijo y/o a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.”

“Artículo 29. *Plus de Emergencias.*—Se crea un plus de emergencias que se abonará, en el importe de 66 euros, por cada emergencia que se produzca, y al margen del grupo profesional, nivel o del puesto de trabajo desempeñados por el trabajador afectado.

Se considerará que se devenga el derecho al cobro del citado plus cuando un empleado sea requerido por la dirección de la entidad para su presencia con carácter urgente en las dependencias de la Fundación, con motivo, entre otros, de averías en los sistemas informáticos, de electricidad, aire acondicionado o cualesquiera otras instalaciones que precisen de su urgente reparación.”

“Artículo 34. *Relación de salarios de convenio colectivo para el año 2014, así como de determinados complementos retributivos.*

ÁREA FUNCIONAL: ADMINISTRACIÓN

NIVEL	PUESTOS	SALARIO DE CONVENIO 2014	ANTIGÜEDAD 2014	IDIOMAS 2014	NOCTURNIDAD/HORA 2014
Grupo A NIVEL 1 Responsables departamento/ Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Administración y Finanzas Responsable de Recursos Humanos Responsable de Servicios Generales Responsable de Prensa Responsable de Publicidad, Protocolo y Rel. Externas Responsable de Patrocinios Responsable de web y nuevos medios Coordinadora de Publicaciones Comercio digital y otras ventas 	20.694,77 €/año	42,36 €/mes 593,04. €/año		
Grupo B NIVEL 2 Personal de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> Controller Tesorería Impuestos CAV Técnico de sistemas Analista Programador Prensa Administración Tienda/Librería Producto Tienda Edición Fondo Editorial Eventos Promoción Turística 	18.516,52 €/año	35,10 €/mes 491,40 €/año	76,68 €/mes	1,38 €/hora
NIVEL 3 Personal de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> Asistente Director Gerencia Asistente CTB Asistente Promoción y Marketing RRHH SSGG Contratación Proveedores Almacén/Tienda Comunicación Interna 	15.793,35 €/año	33,71 €/mes 471,94 €/año	73,59 €/mes	1,32 €/hora
Grupo C NIVEL 4 Auxiliares	<ul style="list-style-type: none"> Auxiliar Comunicación Auxiliar Servicios Generales Recepcionista Mozo de Almacén 	11.327,75 €/mes	28,73 €/mes 402,22 €/año	62,76 €/mes	1,12 €/hora

ÁREA FUNCIONAL: ARTÍSTICA

NIVEL	PUESTOS	SALARIO DE CONVENIO 2014	ANTIGÜEDAD 2014	IDIOMAS 2014	NOCTURNIDAD/HORA 2014
Grupo A Nivel 1 Responsables departamento/ Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> Responsable Desarrollo Educativo Responsable de Restauración Responsable de Biblioteca Responsable de Montaje de Exposiciones Registro Ayudante de Conservación Ayudante de Archivo fotográfico Restaurador Técnico de imágenes digitales Educadores 	20.694,77 €/año	42,36 €/mes 593,04. €/año		
Grupo B Nivel 2 Personal de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> Gestión Biblioteca Montaje Exposiciones 	18.516,52 €/año	35,10 €/mes 491,40 €/año	76,68 €/mes	1,38 €/hora
Nivel 3 Personal de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> Asistente Director Artístico Asistente Restauración Asistente Pintura Moderna y Antigua Asistente Registro 	15.793,35 €/año	33,71 €/mes 471,94 €/año	73,59 €/mes	1,32 €/hora
Grupo C Nivel 4 Auxiliares		11.327,75 €/mes	28,73 €/mes 402,22 €/año	62,76 €/mes	1,12 €/hora

ÁREA FUNCIONAL: OFICIOS

NIVEL	PUESTOS	SALARIO DE CONVENIO 2014	ANTIGÜEDAD 2014	IDIOMAS 2014	NOCTURNIDAD/HORA 2014
Grupo A Nivel 1 Responsables departamento/ Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Mantenimiento 	20.694,77 €/año	42,36 €/mes 593,04. €/año		
Grupo B Nivel 2 Técnicos de Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> Técnicos de Mantenimiento 	18.516,52 €/año	35,10 €/mes 491,40 €/año	76,68 €/mes	1,38 €/hora
Nivel 3 Asistente de Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> Asistente de Mantenimiento 	15.793,35 €/año	33,71 €/mes 471,94 €/año	73,59 €/mes	1,32 €/hora
Grupo C Nivel 4 Auxiliares		11.327,75 €/mes	28,73 €/mes 402,22 €/año	62,76 €/mes	1,12 €/hora

ÁREA FUNCIONAL: SERVICIOS DEL MUSEO

NIVEL	PUESTOS	SALARIO DE CONVENIO 2014	ANTIGÜEDAD 2014	IDIOMAS 2014	NOCTURNIDAD/HORA 2014
Grupo B Nivel 2 Personal de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> Supervisor de Seguridad Operador Centro de Control Encargado/a turno mañana Servicios del Museo 	18.516,52 €/año	35,10 €/mes 491,40 €/año	76,68 €/mes	1,38 €/hora
Nivel 3 Personal de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> Encargado/a turno tarde Servicios del Museo 	15.793,35 €/año	33,71 €/mes 471,94 €/año	73,59 €/mes	1,32 €/hora
Grupo C Nivel 4 Auxiliares	<ul style="list-style-type: none"> Personal Servicios del Museo 	11.327,75 €/mes	28,73 €/mes 402,22 €/año	62,76 €/mes	1,12 €/hora

“Artículo 35.g). *Derechos sindicales.*

- g) Derecho a que un miembro del Comité de Empresa acumule hasta el 50 por ciento de las horas sindicales de los restantes miembros del Comité de Empresa, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos: (i) que el miembro del Comité de Empresa que acumule el crédito horario no sea el único trabajador de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza adscrito a un determinado grupo profesional y nivel; (ii) que el/los miembros que cedan sus horas sindicales para dicha acumulación sean de la misma candidatura y colegio electoral que aquel miembro del Comité de Empresa que las acumula; y (iii) que dicha acumulación de crédito sindical no implique que el trabajador pueda permanecer el 50 por 100 o más de su jornada semanal fuera de su puesto de trabajo”.

“Artículo 40. *Sanciones.*—1. Las sanciones que la Fundación Colección Thyssen Bornemisza pueda aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- B) Faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a grupo profesional y/o nivel superior.
 - Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Pérdida temporal del grupo profesional y/o nivel desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otro grupo profesional y/o nivel.
 - Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando el trabajador infractor haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de la persona que cometa la falta, su grupo profesional y nivel, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la imagen de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza”.

“Artículo 48. *Maternidad, cuidado de familiares y lactancia.*—1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores,

hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el empleado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

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

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

3. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo; contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

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

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, disfrutarán del permiso de lactancia conforme a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas establecidas como permiso de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de la proporción que corresponda en función del período de alta de la madre con posterioridad al parto.

Las condiciones de su ejercicio, en lo aquí no previsto, serán las derivadas de la aplicación de la normativa general y de su interpretación por los Tribunales y Juzgados del orden jurisdiccional social.

5. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Fundación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de ello, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Madrileño de Salud o de la Mutua Patronal con competencia específica, con el informe, en su caso, del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Fundación determinará, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o la nueva adscripción no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

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



Cláusula Tercera: Artículos no Modificados del Convenio Colectivo

Las Partes pactan que los preceptos del Convenio Colectivo que no se vean expresamente modificados por lo estipulado en el presente Acuerdo, mantengan su validez hasta que, de acuerdo con los mecanismos previstos por el mismo, se proceda a la negociación de un nuevo convenio colectivo.

Cláusula Cuarta: Entrada en vigor

Las Partes convienen que las modificaciones del Convenio Colectivo pactadas en el presente Acuerdo entren en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman las Partes, por duplicado ejemplar, a un solo efecto, en el lugar y fecha al principio indicados.—La Fundación Colección Thyssen Bornemisza, PP: Evelio Acevedo Carrero, Marta Carrasco Elguezabal, Teresa Gutiérrez del Pozo.—El Comité de Empresa: Marian Aparicio, Pedro Ignacio de Santiago, Antonio Guillén, Amaranta Martín, Raúl García Corbacho, Elena Rodríguez, María Eugenia Alonso, Carlos Rodríguez, Mamen Bustamante.

(03/21.567/17)

