

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

34 *RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, 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 10 de mayo de 2023, 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 colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 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, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 29 de mayo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrera Rudilla.

5º CONVENIO COLECTIVO DEL ORGANISMO PÚBLICO MUSEO NACIONAL DEL PRADO

Capítulo primero

*Identificación de las partes, ámbitos de aplicación, comisiones del convenio colectivo***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 (MNP) y las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa del mismo.

Artículo 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 Nacional 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.

El presente convenio colectivo será de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

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

- a) 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.
- b) El personal cuya relación con el MNP se derive de un contrato administrativo.
- c) 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 MNP, 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 MNP.
- d) Los profesionales cuya relación con el MNP 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.
- e) 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.
- f) El personal sujeto a relación laboral de carácter especial, de acuerdo con lo determinado por el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia, prórroga y denuncia del Convenio

1. Este convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y desplegará sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2022, salvo para las mejoras retributivas que deriven de la modificación del régimen de compensación para los empleados que prestan servicio el Viernes Santo (Anexos 4, 5, 6, 7, 8, 11 y 12), y la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre (Anexos 4, 5, 6, 7 y 12) que desplegarán sus efectos desde el 1 de enero de 2020. Asimismo, tendrá efectos desde 1 de enero de 2020 el régimen de compensación previsto para aquellos empleados que voluntariamente presten servicio una jornada en festivo para cubrir una vacante de cuadrante, en los términos establecidos en los Anexos 4 y 6.

2. La vigencia del convenio colectivo se extiende hasta el 31 de diciembre de 2024, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, antes de los 2 meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

3. En todo caso, las cuantías económicas serán revisables anualmente, conforme a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En el caso de que esta ley u otros pactos o acuerdos establezcan, para todos los empleados del sector público estatal, otras mejoras que supongan una modificación de las establecidas para el personal sujeto a este convenio colectivo, estas mejoras se aplicarán al personal sujeto al convenio colectivo, previa, en su caso, la correspondiente negociación con la representación social. La aplicación del Convenio Colectivo no podrá suponer incremento de masa salarial superior al incremento máximo permitido cada año por la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

4. En caso de que una de las partes desee denunciar el convenio colectivo, la denuncia deberá producirse al menos con 2 meses de antelación a la terminación de la vigencia del convenio colectivo.
5. De no efectuarse denuncia expresa, el Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales. Denunciado este convenio, continuará vigente la totalidad de su contenido hasta que entre en vigor el nuevo convenio.
6. 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.

Artículo 4. Comisiones del Convenio Colectivo

1. Por medio de este convenio colectivo se establece la Comisión Negociadora Permanente.

La Comisión Negociadora Permanente (CNP) es el órgano encargado de la negociación en el marco del convenio colectivo del MNP, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Por medio de este convenio colectivo se establecen también las siguientes comisiones de seguimiento y de aplicación del convenio colectivo.

- a) Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio y de Clasificación Profesional (CIVEA) regulada en el artículo 5 del convenio colectivo.
- b) Comisión del Plan de Igualdad regulada en el artículo 15 del convenio colectivo.
- c) Comisión de Formación regulada en el artículo 23 del convenio colectivo
- d) Comisión de Acción Social regulada en el artículo 65 del convenio colectivo.

Estas comisiones se constituirán en el plazo de 1 mes desde la entrada en vigor del convenio colectivo y se regirán en su organización y funcionamiento de acuerdo con los reglamentos aprobados durante la vigencia del anterior 4º Convenio Colectivo del MNP.

3. Cuando se trate de negociar cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables con el Convenio Colectivo, deberán participar también en la Comisión Negociadora Permanente (CNP) los sindicatos, formaciones o candidaturas con miembros en el Comité de Empresa.

Artículo 5. Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio y de Aplicación (CIVEA)

1. En el plazo de 15 días a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, 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. Esta 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 empleado en activo del MNP 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 la Administración del MNP.

3. Serán funciones de la CIVEA:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio colectivo.
- b) Hacer el seguimiento y vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones derivadas de la aplicación del presente convenio colectivo.
- d) Intervenir en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito del convenio colectivo.
- e) Emitir informes preceptivos y vinculantes, en el plazo máximo de 15 días a contar desde su recepción en la Comisión, sobre las propuestas de modificación de la clasificación profesional.
- f) Negociar la plantilla del MNP, con carácter previo a su aprobación por el Director, de acuerdo con el artículo 7.2.e) del Estatuto del Museo Nacional del Prado, aprobado por Real Decreto 433/2004 de 12 de marzo.
- g) Desarrollar y aprobar el descriptor de puestos de trabajo definido en el artículo 7.2. de este convenio colectivo y sus actualizaciones, así como las fichas descriptivas de cada uno de los puestos que lo integran.
- h) Resolver cuantas consultas les sean planteadas en materia de clasificación profesional
- i) Establecer los criterios para la atribución de trabajos de superior e inferior nivel profesional.
- j) Adaptar este convenio colectivo al Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

4. Los acuerdos y dictámenes de la CIVEA, 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.

5. Podrá dirigirse a la CIVEA:

- a) Cualquier empleado que ampare el convenio colectivo.
- b) Los representantes legales de los trabajadores.
- c) La representación de la Administración del MNP.

La CIVEA contestará por escrito.

Capítulo segundo

Organización del trabajo

Artículo 6. Organización del trabajo y planificación estratégica

1. 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.

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

Estos principios organizativos se plasmarán en un plan estratégico de recursos humanos, previa consulta, información y negociación con el Comité de Empresa.

3. Asimismo, en el ámbito de la planificación estratégica, un pilar de la gestión interna del MNP, la Administración del MNP elaborará planes de medidas de ahorro y eficiencia energética, previa consulta e información al Comité de Empresa y previa negociación de los aspectos que incidan en el ámbito socio-laboral. Igualmente, la Administración del MNP elaborará planes de evaluación de políticas públicas de los que se informará al Comité de Empresa, previa negociación de los aspectos que incidan en el ámbito socio-laboral.

4. La representación de los trabajadores vendrá obligada a participar en aquellas instancias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación y en las específicas creadas por este convenio colectivo.

Artículo 7. Plantilla y descriptor de puestos de trabajo del Museo Nacional del Prado

1. La plantilla del MNP, previamente negociada en el seno de la CIVEA, se publicará dentro del primer trimestre de cada año, con la aprobación del Director del organismo, de acuerdo con el artículo 7.2.e) del Estatuto del Museo Nacional del Prado, aprobado por Real Decreto 433/2004 de 12 de marzo. La plantilla del MNP deberá respetar en todo caso el número máximo de dotaciones y su distribución, aprobadas por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

La plantilla del MNP contemplará la totalidad de plazas ocupadas y vacantes con expresión del código asignado a cada plaza, la unidad de adscripción, los grupos profesionales, niveles, categorías profesionales y especialidades, así como el nombre y apellidos del titular de cada plaza en caso de estar ocupada y si el empleado es objeto de una designación directa o libre designación.

2. La CIVEA desarrollará y aprobará el descriptor de puestos de trabajo y sus actualizaciones.

En él se distinguirá entre puestos singularizados y no singularizados. Para los no singularizados, el contenido de la ficha descriptiva será la relación de las principales funciones y tareas genéricas del grupo profesional y las aptitudes profesionales y formativas necesarias para ocuparlos.

Para los puestos singularizados ordinarios, existirán dos formularios, el genérico, con un contenido similar al de los puestos no singularizados y el específico para cada puesto en el que se contendrán

las especiales circunstancias en que se realice la prestación, como jornada, horario, etc., y la especificidad de las tareas encomendadas.

El descriptor de puestos de trabajo constituye no sólo un instrumento eficaz para la planificación y gestión de los recursos humanos del Organismo, sino un compendio no exhaustivo de las funciones y tareas de cada puesto y de sus especificidades de jornada, horario o tareas encomendadas.

Artículo 8. Movilidad funcional y atribución temporal de funciones

1. Movilidad funcional: Consiste en el cambio de puesto de trabajo realizado por la entidad sin que suponga cambio de grupo o nivel. Se llevará a cabo por razones organizativas, previa comunicación escrita motivada al empleado y al Comité de Empresa y sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de una titulación determinada, la localidad en que el empleado afectado esté prestando sus servicios y el respeto a la dignidad del empleado.

Cuando el empleado 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.

Cuando el MNP tenga necesidad de realizar una movilidad funcional, podrá atender a las solicitudes de cambio de puesto de trabajo de los empleados para ampliar su desarrollo profesional, facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral o proteger la maternidad o la salud, siempre y cuando este cambio no suponga alteraciones negativas en la prestación y organización del servicio y el empleado tenga la formación y cualificación necesaria para desempeñar el nuevo puesto. Al objeto de poder tener en cuenta estas solicitudes, los empleados comunicarán por escrito esta circunstancia a la Dirección, a través de la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH).

2. Atribución temporal de funciones: En casos excepcionales, la dirección del MNP, previa comunicación escrita motivada al empleado y al Comité de Empresa, podrá atribuir al personal afectado por el presente convenio colectivo el desempeño temporal, por un máximo de 4 meses en un período de 12, 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 empleados 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 empleado. Esta medida no podrá suponer el desempeño de funciones de nivel inferior.

Artículo 9. Trabajos de superior e inferior nivel profesional

1. Con carácter excepcional se podrá acordar la movilidad funcional para realizar funciones no pertenecientes al nivel profesional al que pertenezca el empleado 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 12 meses máximo en un periodo de 24 meses, 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 empleado, 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 nivel 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. Del mismo modo, se comunicará al Comité de Empresa y a cada una de las Secciones Sindicales la finalización de dichos nombramientos.

6. Existirán bolsas públicas de voluntarios para los nombramientos de superior categoría de Jefe de Vigilantes, 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.

Cada una de las bolsas estará vigente hasta su sustitución por otra. La convocatoria para la renovación de las bolsas deberá efectuarse 2 meses antes de los 2 años de vigencia de cada una

de las bolsas. No obstante, en el caso de que la bolsa constituida resulte insuficiente el plazo de 2 años podrá reducirse.

Cuando en una bolsa pública de voluntarios para nombramientos de superior categoría ya no queden candidatos, se solicitarán voluntarios y el responsable de la unidad de destino los entrevistará y, en su caso, seleccionará. Este procedimiento no supone incluir a los voluntarios en la bolsa pública de voluntarios para nombramientos de superior categoría, puesto que no han realizado el proceso de formación-evaluación sino solo su nombramiento puntual.

7. Los nombramientos de superior categoría de Jefe Administrativo, Encargado Administrativo, Técnico de Administración, Oficial Administrativo y Encargado de Informática, se realizarán previa la celebración de entrevistas.

8. En el resto de categorías se recurrirá a la base curricular cuya actualización tendrá un carácter permanente para lo cual los empleados que lo deseen podrán facilitar documentación acreditativa a la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH) de sus titulaciones oficiales y cursos de formación salvo los cursos de formación impartidos por el MNP que se incorporarán de oficio a la base curricular.

Artículo 10. Teletrabajo

En la negociación colectiva se acordará el régimen de teletrabajo que deba regir en el MNP en el marco de la legislación vigente sobre la materia.

El acuerdo colectivo que se alcance sobre el régimen de teletrabajo deberá obtener los acuerdos favorables preceptivos previstos en la normativa presupuestaria. Asimismo, en caso de que se incluyan compensaciones por los gastos ocasionados por el trabajo a distancia, estas deberán determinarse como un importe unitario por día efectivo trabajado a distancia realizado por cada empleado.

Artículo 11. Modificación de las condiciones de trabajo

Los órganos competentes del MNP, 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 MNP negociará la medida que se pretenda adoptar con el Comité de Empresa durante un plazo no superior a 15 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 e igualdad de oportunidades

Artículo 12. Clasificación profesional

1. Los empleados que prestan servicios en el MNP 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 empleados 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 empleados. 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 colectivo.

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 empleados del MNP se realiza en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional I: Lo integran aquellos empleados que, estando en posesión de un título universitario de Grado o, en su caso, Título Superior de Enseñanzas Artísticas, acorde al puesto que van a ocupar, 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 empleados. Corresponden a este grupo los niveles 1 y 2.

- Grupo profesional II: Lo integran los empleados 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 empleados 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 empleados de igual grupo profesional. En el nivel superior, sus funciones pueden incluir la supervisión y coordinación de las tareas que desarrolla un grupo de empleados. Corresponden a este grupo los niveles 5 y 6.

Los títulos que posibiliten el acceso al grupo profesional correspondiente, obtenidos en un país no perteneciente a la Unión Europea, deberán estar homologados por el Estado español. En el caso de que no se haya acreditado dicha homologación en el plazo de dos años desde el ingreso del empleado, se procederá a la rescisión del contrato de trabajo.

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 colectivo. Sin perjuicio del derecho del empleado a reclamar la reclasificación por vía judicial.

Artículo 13. Organización funcional

1. Los puestos de trabajo se agrupan en 5 áreas funcionales:

- Conservación: En esta área funcional se integran los empleados que desarrollan funciones técnicas especializadas relacionadas con la conservación, restauración, exposición, investigación, documentación y difusión de los bienes de interés cultural que formen parte o estén adscritos al MNP, 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 empleados del grupo I.
- Técnica: En esta área funcional se integran los empleados 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 empleados del grupo I.
- Administración: Se incluyen en esta área a los empleados 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 empleados 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 empleados 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 MNP 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 empleados fijos. De esta designación se informará a los representantes de los trabajadores. En caso de cese, los empleados que ocupen puestos de libre designación volverán a su puesto de su 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.

3. La aprobación por la CIVEA del descriptor de un puesto de trabajo singularizado sometido al régimen establecido en los Anexos 1 y 2 del presente convenio colectivo, podrá dar lugar a la modificación del régimen de jornada u horario establecido en dichos Anexos, rigiéndose el puesto por el régimen de jornada y/u horario señalado en el descriptor.

Artículo 14. Puestos de designación directa

1. Las Jefaturas de Colecciones, de Conservación, Restauración, Administración 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 colectivo.

Se habilitará una base de datos curricular al objeto de que el Director del MNP 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 colectivo a fin de que el candidato que la obtenga pueda ser designado para ocupar dicho puesto. Cuando se produzca este supuesto, y el puesto a cubrir corresponda a la Jefatura de la Escuela del Prado, a la Jefatura del Departamento de Pintura Italiana y Francesa hasta 1700, o a la Jefatura del Departamento de Pintura Gótica Española, la selección podrá realizarse mediante el sistema de concurso.

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

4. La revocación de la designación del personal indicado en los mencionados puestos de trabajo será por libre decisión de la Dirección, 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 empleado, éste volverá al puesto de trabajo del que procedía antes de su designación directa y a las remuneraciones estipuladas para el mismo.

Artículo 15. Comisión del Plan de Igualdad

Se crea, con carácter permanente, una Comisión del Plan de Igualdad específico del Museo Nacional del Prado.

La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todo el personal laboral al servicio del MNP, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del convenio colectivo y se configura como un criterio interpretativo en su aplicación.

Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, en su caso, por el Plan de Igualdad del MNP de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

La protección en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se ajustará a lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos y Protocolo de Acoso vigentes en cada momento.

Las funciones de la Comisión del Plan de Igualdad serán:

- Velar, en el ámbito del presente convenio colectivo, por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Analizar, estudiar y realizar el seguimiento, actualización y mejora del Plan de Igualdad del MNP.

- 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 del Plan de Igualdad establecerá su Reglamento de funcionamiento y 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 empleado fijo y en activo del MNP 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 la Administración del MNP.

Cuando se trate de negociar cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables directamente con el convenio colectivo, 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.

Podrá dirigirse a la Comisión del Plan de Igualdad:

- a) Cualquier empleado que ampare el convenio colectivo.
- b) Los representantes legales de los trabajadores.
- c) La representación de la Administración del MNP.

La Comisión del Plan de Igualdad contestará por escrito.

Capítulo cuarto

Provisión de puestos de trabajo

Artículo 16. Provisión de puestos de trabajo

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

Artículo 17. Orden de preferencia en la cobertura de puestos de trabajo

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

- Reingreso.
- 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 CIVEA, 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 % 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 MNP fuera del ámbito del organismo.

5. Los empleados fijos a tiempo parcial que hayan prestado servicios como tales en el MNP durante 2 o más años, tendrán preferencia para la cobertura de los puestos de trabajo a tiempo completo correspondientes a su misma categoría profesional.

6. Podrá contratarse, previa autorización del Ministerio de Hacienda y del Ministerio Política Territorial y Función Pública, a personal funcionario o laboral fijo procedente de Departamentos u Organismos Públicos incluidos en el ámbito de la Oferta de Empleo Público, 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 colectivo. No obstante, en el caso de las categorías

profesionales de niveles 5 y 6 los procedimientos preferentes de cobertura serán la selección interna y la selección externa.

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

Artículo 18. Selección de personal

1. La selección del personal en el MNP se regirá por los principios y pautas que inspiran el nuevo modelo de selección en el ámbito de la Administración del Estado y de los Organismos vinculados dependientes, introducido por el Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022 o normas posteriores de aplicación. Estos principios son:

- Principio de necesidad, con el objetivo de la cobertura de los puestos necesarios previo estudio y análisis de las necesidades.
- Principios de transparencia y publicidad.
- Principio de eficacia, consagrado en el artículo 103.1 de la Constitución Española, buscando la celeridad, agilización y modernización de los procesos selectivos, que deberán ser ágiles y efectivos, tendiendo a unificar las convocatorias de las distintas plazas, en consonancia con lo establecido en la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de fecha 11 de abril de 2022, por la que se aprueban los criterios de actuación comunes en los procesos selectivos de las entidades del sector público estatal.
- Principio de eficiencia en la ordenación de los procesos selectivos.
- Principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública contemplados en el apartado 3 del mismo artículo del texto constitucional.
- Principios de libre concurrencia, accesibilidad universal y diseño para todas las personas, definidos en el artículo 2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
- Principio de actuación de conformidad con lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Selección interna: Los puestos de trabajo a cubrir por el sistema de selección interna vertical se convocarán públicamente y podrán concurrir todos los empleados fijos que cumplan con los requisitos exigidos en la convocatoria y tengan una antigüedad en su nivel profesional de, al menos, 2 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 CIVEA, procesos de selección interna horizontal, a los que podrán concurrir los empleados fijos que cumplan con los requisitos exigidos en la convocatoria.

Con el límite del número de vacantes autorizadas al MNP con la aprobación de la Masa salarial anual, podrán celebrarse procesos de promoción interna atendiendo a criterios de urgencia en la atención de necesidades y de acuerdo con la planificación de los recursos humanos.

Los procesos de selección interna tendrán las siguientes pautas:

- Para los puestos de nivel 1 y 2, la fase de oposición deberá incluir un temario de, al menos, 5 temas de legislación y/o museología y de, al menos, 5 temas específicos de la plaza convocada.
- Cuando una convocatoria incluya entre las pruebas una entrevista o debate con el candidato, el tiempo máximo de duración será de 50 minutos
- En los exámenes tipo test deberá tenderse a que el número de preguntas y tiempo para responder sea homogéneo en las distintas categorías profesionales o niveles.
- En la selección interna se valorará, en todo caso, el desempeño profesional de los candidatos y el tiempo de servicios prestados.
- En la configuración de los méritos del correspondiente proceso selectivo se dará más valor:
 - A la pertenencia al mismo área funcional.
 - A la pertenencia al mismo grupo profesional.
 - A la pertenencia al mismo nivel.

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

3. 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 MNP, 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 de gestión pública, 5 temas de 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 relacionadas con los puestos de trabajo convocados.

4. Pruebas selectivas: Consistirán en la realización de una o más pruebas que deberán ser adecuadas a las funciones de los puestos de trabajo convocados. Cuando una de las pruebas de la fase de oposición consista en el desarrollo de uno o más temas, el órgano de selección los sorteará delante de los candidatos. 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. En caso de realizar entrevista en los procesos selectivos, esta respetará en todo momento lo previsto en la STS 3183/2020 o lo previsto por norma o sentencia posterior de aplicación, nunca podrá ser la única prueba que forme parte del proceso de oposición y tampoco tendrá un peso que sea determinante para la selección de los candidatos.

5. La Administración del MNP podrá recurrir a los Servicios Públicos de Empleo, con carácter excepcional, y solo cuando exista una necesidad urgente de cobertura temporal de una función y así lo aconsejen las características de las tareas a desempeñar

La preselección de los candidatos corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo de acuerdo con los perfiles definidos por el órgano convocante y la selección de los candidatos corresponderá al órgano de selección creado al efecto.

La Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH) informará al Comité de Empresa del perfil solicitado a los Servicios Públicos de Empleo.

La preselección por SEPE se ha de entender en todo caso excepcional, y nunca como una forma habitual de selección.

6. Con cargo a los puestos de trabajo que vayan a ser objeto de convocatoria libre, se podrán atender peticiones de traslado formuladas por empleados 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.

7. Podrá autorizarse la permuta que se realice voluntariamente entre empleados 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 5 años a partir de la concesión de la primera. Tampoco cuando a alguno de los empleados interesados le falte menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación. Será anulada la permuta si en el plazo de 2 años desde su concesión se produce la jubilación voluntaria de cualquiera de los permutantes. Deberá existir acuerdo de los 2 órganos afectados, sin que pueda dar lugar la permuta a indemnización alguna, teniéndose en cuenta, además, lo establecido en el artículo 49 de este convenio colectivo.

Artículo 19. Órgano de selección

El órgano de selección estará compuesto, al menos, por 3 miembros propuestos por la Dirección, que ejercerán la presidencia y secretaría del mismo, y 2 propuestos por la representación de los trabajadores. Todos los miembros del órgano de selección lo serán a título individual y deberán tener, al menos, el nivel de titulación exigido en la convocatoria.

Las convocatorias de selección se facilitarán a la representación del personal para que en el plazo de 3 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.

Artículo 20. Clasificación del personal por razón de su contrato

Los contratos de trabajo entre el MNP y los empleados a su servicio se regirán por la siguiente clasificación:

- Fijo.
- Fijo-discontinuo. De acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos fijos-discontinuos, en el Anexo 16 de este convenio colectivo se

establecen los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de los empleados fijos-discontinuos.

- De duración determinada o temporal, bajo cualquiera de las modalidades permitidas por la legislación laboral común. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción procederá siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter general, la contratación será indefinida.

Sin perjuicio de lo anteriormente expresado, el MNP está facultado para la elaboración de otros tipos de contratos autorizados por la ley. En este sentido, el MNP podrá potenciar contratos formativos para impulsar medidas de inserción en el mercado de trabajo de jóvenes o de personas con discapacidad.

Los empleados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los empleados a tiempo completo de manera proporcional al periodo de trabajo y el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 21. Período de prueba

1. El ingreso, tanto del personal fijo como del temporal, se considera hecho en período de prueba, teniendo dicho período una duración de 4 meses para el personal que se integre en el Grupo Profesional I y de 45 días para el resto del personal.

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

3. No existirá período de prueba cuando el empleado haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el MNP bajo cualquier modalidad de contratación y por la duración, al menos, del periodo de prueba establecido en este convenio colectivo.

Capítulo quinto

Formación

Artículo 22. Principios

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

Artículo 23. 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 MNP.

En su composición y reglas de adopción de acuerdos se ajustará a lo establecido para la Comisión del Plan de Igualdad del artículo 15 del convenio colectivo.

Podrá dirigirse a la Comisión de Formación:

- a) Cualquier empleado que ampare el Convenio.
- b) Los representantes legales de los trabajadores.
- c) La representación de la Administración del MNP.

La Comisión de Formación contestará por escrito.

Artículo 24. Planes de formación

1. En el Plan de Formación se incluirán las acciones formativas que se financiarán con fondos propios del MNP y las incluidas en el Plan de Formación para el Empleo que hubieran obtenido la subvención correspondiente del INAP. Tendrán derecho a participar en la negociación y elaboración del Plan Unitario del MNP financiado con cargo a fondos del INAP todas las secciones sindicales representadas en el Comité de Empresa sean o no firmantes del convenio colectivo.

2. Los empleados públicos podrán participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares, en los términos previstos en este convenio colectivo.

Artículo 25. Tiempos para la formación

1. El tiempo de asistencia a cursos organizados directamente por el MNP e incluidos en el Plan de Formación será computado como tiempo de trabajo a todos los efectos, con un máximo de 40 horas anuales. Para la asistencia a estos cursos se requerirá la autorización previa de la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH) y el informe favorable del jefe inmediato del solicitante.

2. El MNP podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

En estos casos, si por necesidades del servicio, el empleado no pudiera asistir a los cursos de formación en horario de trabajo, se le compensará con tiempo equivalente al empleado para la formación fuera del horario de trabajo.

Artículo 26. Permisos para la formación

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

- Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido y pruebas de acceso a las Administraciones Públicas durante el tiempo imprescindible para su celebración y desplazamientos.
- Permisos retribuidos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional externos al MNP cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, previo informe favorable de la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH) y de la Comisión de Formación, por un plazo máximo de 8 meses.
- Permiso no retribuido, de una duración máxima de 3 meses cada 2 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

Artículo 27. Jornada y horarios

1. La jornada laboral para el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo será como máximo de 1.647 horas anuales. Previa consulta con el Comité de Empresa, se adoptarán medidas que aseguren el buen funcionamiento de los registros horarios de la jornada de trabajo, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica para los empleados del MNP, sus representantes legales y para el propio organismo y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La jornada deberá adaptarse a lo previsto en la Disposición adicional 144ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, según la cual la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio del futuro desarrollo del “Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI”, aprobado por resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública.

2. 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.

3. 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 1 de este convenio colectivo. El régimen de prestación del personal sujeto a jornada de especial dedicación figura en el Anexo 2 de este convenio colectivo.

4. 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 3.
- b) Climatización. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el Anexo 4.
- c) Conserjería. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el Anexo 5.
- d) Electricidad. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el Anexo 6.
- e) Estación Central de Alarmas. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el Anexo 7.
- f) Información. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el Anexo 8.
- g) Oficios varios. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el Anexo 9.
- h) Encargados Generales de Taquillas. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el Anexo 10.
- i) Vigilancia de salas. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el Anexo 11.
- j) Vigilancia nocturna. Su jornada se desarrolla de conformidad con lo establecido en el Anexo 12.

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

6. En la jornada laboral del personal de nivel 1 del área funcional de Conservación se considera incluida la prestación del servicio de guardias para la atención de incidencias. Cuando estas guardias impliquen la presencia obligatoria en el MNP, fuera de la jornada ordinaria, serán compensadas como horas extraordinarias.

7. Entre el 16 y el 30 de septiembre, el personal sujeto a jornada de especial dedicación podrá optar entre realizar su jornada habitual o prestar servicio 40 horas semanales entre las 7:00 horas y las 15:30 horas, de lunes a viernes. Para ello deberá presentar en la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH), antes del 1 de julio, el modelo de solicitud, que a tal efecto se publicará en la intranet, con la autorización de su superior jerárquico. Esta autorización podrá tener excepciones justificadas por razones del servicio.

8. Cada día de compensación generado por cualquier causa (excepto los que sean producto de acumular compensaciones de tiempo por horas extraordinarias) se podrá disfrutar en el plazo de 365 días desde el día siguiente a su perfeccionamiento.

9. 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 empleados que presten servicio el día 6 de enero, o el 24 o 31 de diciembre serán compensados con otro día de descanso.

10. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto y con las funciones del centro de trabajo, el empleado podrá solicitar a la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH) el reconocimiento de una jornada reducida continua e ininterrumpida de 5 horas diarias, percibiendo un 75 % 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 empleado se reintegrará a la jornada normal, a petición realizada por escrito al MNP, 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.

11. El horario establecido en el presente convenio colectivo sólo podrá ser modificado si las necesidades del MNP lo requieren por acuerdo entre la Administración del MNP y el Comité de Empresa.

12. La conciliación de la vida familiar, personal y laboral constituye un principio básico de la política de recursos humanos del MNP, como herramienta preferente, primero, para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, de modo que fomente la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, evitando toda discriminación basada en su ejercicio; segundo, para incrementar la motivación del personal; y tercero, para lograr un óptimo clima laboral, permitiendo la configuración de entornos avanzados para la mejor prestación de los servicios públicos acordes a la realidad social actual; en consecuencia, el MNP tenderá a facilitar a los empleados la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en materia de jornada y horarios.

13. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

14. Cuando se soliciten 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, se compensará a los voluntarios de acuerdo con el baremo establecido en el Anexo 13. Las necesidades derivadas de actividades extraordinarias referidas a la colección permanente se cubrirán por este procedimiento y, en el caso de que haya más voluntarios de los necesarios, en la selección de voluntarios se procurará respetar el equilibrio entre las proporciones de personal fijo y temporal.

15. Los empleados 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.

Artículo 28. Compensaciones horarias

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

Artículo 29. Pausa durante la jornada de trabajo

Los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de, al menos, 5 horas y media, tendrán derecho a una pausa de 30 minutos durante la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo; si la jornada continuada fuera superior a 8 horas y 30 minutos, se tendrá derecho a una nueva pausa de 30 minutos para comer. En las jornadas de turno de noche los empleados disfrutarán 2 pausas de 20 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 10:00 y las 11:30 horas, salvo en las jornadas especiales que se adecuará a las necesidades del servicio.

Artículo 30. Horas extraordinarias

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

Las partes firmantes de este convenio colectivo 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 MNP.

Los empleados podrán optar por compensar las horas realizadas con permiso retribuido a razón de 2 horas libres por cada hora extraordinaria, siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan, o por percibir las cantidades señaladas en el artículo 56.

Tratándose de horas extraordinarias realizadas en festivos u horario nocturno, estas se compensarán a razón de 2 horas y media por hora realizada. Se consideran horas nocturnas las realizadas a partir de las 21:30 y hasta la 7:00 horas.

Mensualmente, se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas en el MNP, desglosadas por departamentos y empleados.

Artículo 31. Calendario laboral

El calendario laboral será elaborado anualmente por la Dirección del MNP, previa negociación con el Comité de Empresa, en los 2 primeros meses de cada año. Del calendario laboral se dará traslado a todo el personal del organismo.

Artículo 32. Jornada de verano

1. Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, cuando las circunstancias del servicio así lo permitan, se establecerá una jornada intensiva de trabajo. Para el personal con jornada ordinaria el horario será de 8:30 a 14:30 horas de lunes a viernes. Para el personal con jornada de especial dedicación, el horario será de 8:30 a 15:00 horas 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 Coordinación General, 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.

Asimismo, las compensaciones para los colectivos que no puedan disfrutar de reducción serán las establecidas en el Anexo 15.

2. Por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos del MNP con jornada ordinaria, de especial dedicación, Brigada de movimiento de obras arte, Oficios Varios, Encargadas Generales de Taquilla con descendientes o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años de edad, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este, estando a su cargo, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva desde el 1 de junio y hasta el 30 de septiembre. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

3. Igualmente, podrán acogerse a esta modalidad de jornada intensiva, desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, los empleados públicos del MNP con jornada ordinaria, de especial dedicación, Brigada de movimiento de obras arte, Oficios Varios, Encargadas Generales de Taquilla que tengan a su cargo personas que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que convivan con el solicitante y dependan de este.

Artículo 33. Comunicación de ausencias por enfermedad común o accidente no laboral

1. En el caso de ausencias por enfermedad común o accidente no laboral, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Ausencias aisladas: El empleado comunicará su ausencia a la unidad de personal u órgano o persona responsable con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas de fuerza mayor que lo impidan. En todo caso, de no producirse con posterioridad la presentación del justificante médico pertinente se descontará al empleado el día faltado. En cada año natural, los 4 primeros días de ausencia por enfermedad sin baja, no llevarán aparejado descuento alguno. A partir del 5º día se procederá de acuerdo con lo dispuesto en la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.
- b) Incapacidad temporal: Partes de baja, confirmación de la baja y partes de alta: según lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio y artículo 2 de la Orden de 19 de junio de 1997 el empleado deberá presentar los partes médicos de baja y de confirmación de la baja en el plazo de 3 días contados a partir del mismo día de su expedición. De no entregarse los partes en estos plazos, se descontarán al empleado los días faltados. Los partes médicos de alta se entregarán por el empleado dentro de las 24 horas siguientes a su expedición.

Estas deducciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral.

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

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención primaria, servicios de salud o de atención en materia de violencia de género competentes, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la empleada al responsable de su unidad a la mayor brevedad posible.

Capítulo séptimo

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 34. Vacaciones anuales

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o 22 días hábiles por cada año de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los empleados de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

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

- 15 años de servicio: 1 día hábil.
- 20 años de servicio: 2 días hábiles.
- 25 años de servicio: 3 días hábiles.
- 30 o más años de servicio: 4 días hábiles.

3. A solicitud del empleado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en periodos mínimos de 5 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. Cuando el disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia acumulada impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el resto de permisos perfeccionados y no disfrutados podrán acumularse al periodo vacacional no disfrutado, y se podrán disfrutar a la finalización del permiso de maternidad, paternidad o lactancia acumulada, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Cuando las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia natural, riesgo durante el embarazo o las situaciones de suspensión del contrato de trabajo previstas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional no disfrutado se podrá disfrutar a la finalización del permiso que correspondiera o del periodo de suspensión. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite su disfrute, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, se podrán disfrutar una vez finalice la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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.

Artículo 35. Licencias

1. El personal fijo y los temporales estructurales que hayan cumplido al menos un año de servicios efectivos en el MNP 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 4 meses cada 2 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 20 días desde su recepción en la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH).

2. En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de la legislación vigente en materia de voluntariado social, su duración acumulada no podrá exceder de 1 año cada 5 años, siendo el período máximo de disfrute continuo de 3 meses.

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 30 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.

Artículo 36. Permisos

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

1. 15 días naturales en caso de matrimonio en cualquiera de las formas reconocidas legalmente.

2. Permisos por nacimiento para la madre biológica; por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; y del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo.

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica:

Este permiso tendrá una duración de 16 semanas, de las cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo cumpla 12 meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración del MNP.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:

Este permiso tendrá una duración de 16 semanas. 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo cumpla 12 meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta 2 meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración del MNP.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en

las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a 1 año.

Adicionalmente, mientras se encuentre vigente este convenio colectivo, los empleados tendrán derecho a disfrutar a continuación de la finalización de la suspensión del contrato de 2 días de permiso.

- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo.

Este permiso tendrá una duración de 16 semanas de las cuales las 6 semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en 2 semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutarlo siempre que las 6 primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las 6 primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo cumpla 12 meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana 16 del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de 12 meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las 10 semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las 6 primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración del MNP.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada pública y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados del MNP que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

3. 3 días hábiles en casos de muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario 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.

No se entenderá que la localidad es distinta si ambas se encuentran en el área metropolitana de Madrid, establecida de conformidad con los criterios generales para el personal de la Administración General del Estado.

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 empleado 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 colectivo se equipara al cónyuge con la pareja de hecho o conviviente acreditado.

Estos días se disfrutarán de forma continuada o alterna en el plazo máximo de una semana desde que se produzca el hecho causante.

4. 2 días por traslado del domicilio habitual dentro de la misma Comunidad y 4 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 y para el acompañamiento de hijos menores en consultas, tratamientos, exploraciones y demás actos médicos, que no dé lugar a retribución o indemnización alguna, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmentemente. En el supuesto de que el empleado 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.

Entre otras posibles causas, siempre se considerará deber inexcusable la asistencia a tribunales de justicia previa citación; la colaboración con la Administración Electoral como miembro de una mesa; y los cuidados domiciliarios de hijos siempre que dicha necesidad se acredite mediante certificado médico.

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

Las empleadas podrán disfrutar de permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 del embarazo hasta la fecha del parto. En el caso de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

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

8. Por lactancia de un hijo menor de 12 meses los empleados tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los empleados, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

9. Hasta 6 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 15 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 empleados temporales con un contrato inferior a 6 meses, los días no disfrutados les serán abonados con la liquidación de las vacaciones.

10. Los empleados tendrán derecho a disfrutar de 2 días adicionales al cumplir el 6º trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

11. Permisos para la formación, de acuerdo con el artículo 26 de este convenio colectivo.

12. Cuando por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos el empleado 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 registrará por lo dispuesto en el artículo 27 de este convenio colectivo. En el supuesto en que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, el empleado tendrá derecho a disfrutar de otro día libre, atendiendo a las necesidades del servicio.
14. Hasta 2 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 empleados del MNP 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.
16. Excepcionalmente se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de 2 horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.
17. Los empleados del MNP que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de 2 horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de su puesto de trabajo.
18. 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.
19. Los empleados del MNP 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.
20. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, los empleados del MNP tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, sin merma de retribuciones.
21. Reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de familiares en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de 1 mes.
22. Reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Capítulo octavo

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 37. 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 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 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 empleado, 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 empleado 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 empleado 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. La trabajadora víctima de violencia de género suficientemente acreditada, y de acuerdo con la normativa aplicable a la materia.
13. En los casos contemplados en los apartados 3 al 9, el empleado 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 empleado en situación de excedencia voluntaria por interés particular, por un período mínimo de un año.
14. La suspensión del contrato de trabajo, por alguna de las causas recogidas en este artículo, de los empleados temporales, tendrá como duración máxima la que reste para la finalización de la duración máxima establecida en aquel.
15. 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.

Artículo 38. Excedencia Voluntaria

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 empleados fijos y temporales estructurales con un año, al menos de antigüedad en el MNP. 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 MNP deberá emitirse en el plazo de 30 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 4 meses. Concedida la excedencia por un período de tiempo determinado, esta podrá ser prorrogada, a instancia del empleado, sin necesidad de que medie su reingreso al servicio activo. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo empleado si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria por interés particular. No podrá declararse a solicitud del empleado cuando se le instruya expediente disciplinario, durante su tramitación 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 empleados 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 3 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 5 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 empleados en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante 2 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 empleado 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 empleado con 15 días de antelación a la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos; en caso contrario, el empleado 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 en periodos de un mes, como mínimo.

3. Para el cuidado de cónyuge, ascendientes y descendientes:

Los empleados del MNP tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de 3 años, para atender el cuidado personal de su cónyuge, persona con la que conviva maritalmente y ascendientes o descendientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente o enfermedad debidamente acreditadas y que no desempeñe actividad retribuida. Los empleados 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 empleado que, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo fuera del ámbito de este convenio colectivo, 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 2 años y máxima de 15, a los empleados 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 15 años de duración de esta situación deberá solicitarse el reingreso al servicio activo, declarándose al empleado, 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 empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo 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 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo 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 periodos de 3 meses, con un máximo de 18, el periodo 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 2 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.

Artículo 39. Excedencia forzosa

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo pasado en la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o

función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el empleado pasará a la situación de excedencia voluntaria o por interés particular por un período mínimo de 2 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 6 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 empleados que en esta situación soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de 6 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 empleado 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 6 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.

6. En el caso de empleados 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.

Artículo 40. Reingresos

1. El empleado que solicite su reingreso tras una excedencia tendrá derecho a ocupar el primer puesto de trabajo cuya cobertura resulte necesaria que se produzca de igual grupo profesional y nivel. Si no existiera en su nivel y sí lo hubiera en nivel inferior, dentro de su área funcional, podrá optar a este puesto o bien esperar a que se produzca la cobertura de un puesto de su nivel.

2. En el supuesto de que optase por ocupar el puesto de inferior nivel, percibirá las retribuciones correspondientes a éste, manteniendo la opción a ocupar un puesto de su nivel en el momento que se produzca su cobertura.

Artículo 41. Extinción del contrato de trabajo. Jubilación

1. De acuerdo con los criterios que sobre estabilidad y mejora del empleo público se establezcan anualmente en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público, la jubilación será voluntaria, pudiendo prolongar la permanencia en el servicio activo hasta cumplir los 70 años de edad.

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

2. Cumplidos los 61 años o la edad legalmente establecida en cada caso, el empleado podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente.

3. El personal sujeto al presente convenio colectivo podrá acogerse a la jubilación parcial anticipada en los términos previstos en la ley, previa autorización de los correspondientes contratos temporales de relevo. En la negociación colectiva se acordarán las condiciones de acceso a esta jubilación parcial anticipada. El acuerdo colectivo que se alcance sobre las condiciones de acceso a la jubilación parcial deberá obtener los acuerdos favorables preceptivos previstos en la normativa presupuestaria. Las condiciones de acceso que se negocien deben velar porque los costes laborales (retribuciones y seguridad social) derivados de la jubilación parcial se limiten a la financiación aportada y autorizada en cada momento.

Capítulo noveno

*Régimen salarial***Artículo 42. Principios inspiradores del régimen salarial**

El régimen salarial regulado en el presente convenio colectivo pretende retribuir, de un lado, la aptitud y capacidades del empleado 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 MNP.

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.

La aplicación de las modificaciones de este convenio colectivo respecto al convenio colectivo anterior, que afectan al régimen retributivo en lo que respecta a la antigüedad, la prestación de servicios en Viernes Santo, 24 y 31 de diciembre y cobertura de vacante en cuadrante, no podrá suponer un incremento de la masa salarial superior al permitido por la normativa presupuestaria, debiendo limitarse su impacto sobre la masa a las cuantías aportadas y autorizadas como financiación en cada momento.

Artículo 43. Estructura retributiva

La estructura retributiva regulada en este capítulo se aplicará al personal del MNP afectado por este convenio colectivo 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.

Artículo 44. Sueldo base

El sueldo base es la retribución mensual asignada a cada empleado por la realización de su jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 27 de este convenio colectivo 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 empleado, tal y como se refleja en la tabla salarial recogida en el Anexo 16 de este convenio colectivo, y se percibe en 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias.

Artículo 45. Complemento de puesto

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

Para determinar el valor de un determinado puesto se multiplicará el importe establecido para cada nivel en el Anexo 16 por entre 1 y 10.

El complemento de puesto se percibe en 12 mensualidades y 2 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 empleado cambie de puesto por alguno de los mecanismos recogidos en este convenio colectivo, percibirá el que corresponda al nuevo puesto de trabajo y con independencia del monto de uno u otro.

Artículo 46. Complemento de carrera

El complemento de carrera retribuye el desempeño profesional. El sistema de evaluación del desempeño que se establezca en el MNP determinará cuáles son las condiciones para que los empleados 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 CECIR.

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 y el Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

Se percibe durante 12 meses de acuerdo con las cuantías que se especifican en la tabla salarial correspondiente.

Artículo 47. Complemento singular

El complemento singular retribuye las diferencias en cuanto a complejidad, responsabilidad, jornada, horario, entre puestos del mismo nivel y grupo profesional. Su cuantía, para cada puesto, es la que figura en el Anexo 16 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 16.
- Jornada especial: Retribuye el trabajo realizado en el régimen horario propio de las jornadas especiales para el personal que presta servicios en las unidades relacionadas en el artículo 27.3 del presente convenio colectivo. 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 27 del presente convenio colectivo.

Artículo 48. Antigüedad

La antigüedad retribuye la permanencia en el MNP, mediante el abono de trienios durante 14 meses. Se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan 3 o múltiplo de 3 años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio. Su importe será igual para todos los empleados y su cuantía es la que figura en el Anexo 16.

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.

A efectos de antigüedad, para aquellos empleados que no tengan derecho a percibir complemento personal de antigüedad, se tendrán en cuenta los servicios prestados en el ámbito de la Administración General del Estado, como personal funcionario de carrera, interino, y en prácticas de la Administración Civil del Estado, personal eventual, personal contratado laboral fijo o contratado laboral temporal.

Artículo 49. Complemento personal de antigüedad

1. Las cantidades totales percibidas por cada empleado 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 14 mensualidades. Igualmente se procederá con el personal de nuevo ingreso que tenga derecho a reconocimiento de servicios previos en el MNP.

2. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en el apartado 6 del artículo 17 del presente convenio colectivo para la incorporación de personal laboral fijo procedente de Departamentos u Organismos Públicos incluidos en el ámbito de la Oferta de Empleo Público generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a percibir un complemento de antigüedad en la misma cuantía que

la antigüedad o concepto equiparable que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia.

Artículo 50. Pagas extraordinarias

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

Al empleado 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 empleados 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.

Artículo 51. 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 empleado afectado con ocasión de la obtención de un nuevo puesto de trabajo, de nivel superior, en los procesos de promoción interna, reclasificaciones o de la aplicación de fondos adicionales derivados de un acuerdo, siempre que la Ley de Presupuestos Generales del Estado no disponga otra cosa, y una vez llevadas a efecto las absorciones previstas en el CPT., en su caso.

La cuantía máxima que podrá ser absorbida, como consecuencia de un proceso de promoción, será igual al 25 % 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.

Artículo 52. Complemento personal transitorio

Cuando un empleado perciba un complemento personal transitorio, operará la compensación y absorción previstas 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 % 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 % 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 % 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.

Artículo 53. Complemento variable

Este complemento variable retribuirá el desempeño profesional, el cumplimiento de los objetivos fijados al empleado 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 empleado 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 empleado 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, accidente o maternidad, ni los permisos retribuidos contemplados en los artículos 34 y 36 del convenio colectivo, ni el crédito horario de los artículos 76 y 78 del convenio colectivo.

- El manifiesto incumplimiento de las obligaciones profesionales.
- La injustificada falta de participación del empleado 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 empleado 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 empleado será igual, al menos, al 12,15 % 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 14 se abonará este complemento a razón de 100 % por sábado o domingo trabajado, y 120 % 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.

Artículo 54. Gratificaciones extraordinarias

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

Artículo 55. Gratificación por la apertura pública todos los días de la semana

1. Pendiente de la futura consolidación en las retribuciones del personal del MNP, la Dirección podrá otorgar gratificaciones por la apertura pública del museo todos los días de la semana.
2. La asignación de estas gratificaciones está condicionada a su autorización anual por la CECIR. La cuantía total de las gratificaciones asignadas no podrá exceder del máximo autorizado.

Artículo 56. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo libre, según lo dispuesto en el artículo 30 de este convenio colectivo, se retribuirán según la tabla que figura en el Anexo 16.

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

Artículo 57. Retribución en supuestos de jornada inferior a la ordinaria o por horas

Los empleados 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.

Artículo 58. 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 empleado, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en su caso, pudieran corresponder de acuerdo con el capítulo undécimo del presente convenio colectivo.

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.

Artículo 59. 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 MNP, 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

Artículo 60. Anticipos reintegrables

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

1. Dichos anticipos no devengarán interés alguno y alcanzarán un importe máximo de cuatro mensualidades de salario base y antigüedad, menos la retención de IRPF.
2. Será requisito imprescindible para poder solicitar y obtener en su caso el anticipo:
 - Que el solicitante se encuentre incluido en la nómina, al menos, desde el mes anterior a la solicitud.
 - Que no tenga en el momento de la solicitud ningún anticipo por cancelar.
 - Que se adjunte a la solicitud justificación del gasto y compromiso de reintegro.
En el caso de personal vinculado al organismo mediante un contrato de duración determinada, será necesario para la concesión del anticipo, además de los requisitos anteriores, que la duración prevista de su contrato se extienda al menos a un número de meses igual al del periodo de devolución.

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 24 mensualidades.

En el supuesto de que el empleado a quien se hubiera otorgado un anticipo causara baja en el MNP como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia 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****Artículo 61. 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 su normativa de desarrollo, los empleados del MNP 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 MNP de garantizar una protección de los empleados 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 empleados, en los términos previstos en la citada ley, forman parte del derecho de los empleados del MNP a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
4. En cumplimiento del deber de protección, el MNP deberá garantizar la seguridad y la salud de sus empleados en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el MNP realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de estos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de dichos empleados, 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 MNP garantizará una formación práctica y adecuada en esas materias a todos sus empleados, 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 empleado, para sus compañeros o terceros.
6. Corresponde a cada empleado 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 MNP.

7. El MNP facilitará a los empleados 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.

Artículo 62. Mejora de las prestaciones de la Seguridad Social

Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral: en los casos de Incapacidad Temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 9 y Disposición Adicional Decimoctava del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio y en la Instrucción conjunta de las Secretarías de Estado de Administraciones Públicas y de Presupuestos y Gastos de 15 de octubre de 2012.

Artículo 63. Comité de Seguridad y Salud Laboral

En el ámbito del MNP 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.

Artículo 64. Movilidad funcional

1. El MNP realizará una movilidad funcional que implique cambio definitivo de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del empleado declarado en incapacidad permanente para su trabajo habitual, siempre que exista una vacante de igual o inferior grupo profesional al que pertenezca el empleado, y siempre que cumpla los requisitos exigidos en el descriptor de puestos de trabajo para su desempeño y los órganos competentes de la Seguridad Social no consideren que el nuevo puesto de trabajo es incompatible con la incapacidad permanente declarada.

2. Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al empleado a su nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por el MNP. 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 empleado.

3. 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.

Artículo 65. Comisión de Acción Social

1. El MNP 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 MNP 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 del Plan de Igualdad del artículo 15 del convenio colectivo.

3. La Comisión de Acción Social elaborará, aplicará, desarrollará y evaluará el Plan de Acción Social.

4. Podrá dirigirse a la Comisión de Acción Social:

- a) Cualquier empleado que ampare el convenio colectivo.
- b) Los representantes legales de los trabajadores.
- c) La representación de la Administración del MNP.

La Comisión de Acción Social contestará por escrito.

Artículo 66. Fondos de acción social

La dotación económica para el desarrollo del Plan de Acción Social será la que se consigne para este concepto en el presupuesto de gastos del MNP que se publique en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 67. Uniformidad y ropa de trabajo

1. El MNP facilitará a los empleados los uniformes, ropa de trabajo y equipos de protección individual necesarios para desempeñar las tareas concretas correspondientes a su categoría profesional.

2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito de sus competencias, determinará aquellos aspectos referentes a la ropa de trabajo de los empleados del MNP que considere oportunos.
3. Cada empleado del MNP 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 MNP sus datos antropométricos, o las variaciones que en dichos datos se hayan producido entre un periodo y el siguiente.

Capítulo undécimo

Régimen disciplinario

Artículo 68. Graduación de las faltas

1. Los empleados podrán ser sancionados por el MNP, 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 empleados, 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 periodo de un mes.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 o 2 días en el periodo de un mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre 3 y 5 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 3 a 4 días en el periodo de un mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre 6 y 10 ocasiones al mes.
7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La embriaguez o toxicomanía en el puesto de trabajo.
10. La simulación o encubrimiento de faltas de otros empleados en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
12. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicio.
13. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
14. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
15. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos 2 faltas leves.
16. 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 empleado reconocido legalmente por este convenio colectivo, 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 5 o más días al mes.
6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de 10 ocasiones al mes, o durante más de 20 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 2 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 MNP para intereses particulares de tipo económico.
15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
16. La tolerancia o encubrimiento de los jefes respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
17. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiendo como tal cuando del incumplimiento puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro empleado o terceros.

Artículo 69. 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 2 días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascenso por período no superior a un año.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 3 meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 meses y 1 día a 6 meses.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de 1 año y 1 día a 5 años.
- Despido.

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

Artículo 70. 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.

2. Será de aplicación al procedimiento el régimen legal sobre derechos de los ciudadanos de los artículos 53.2 y 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
3. 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.
4. 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 9 de la letra b) ó en el apartado 15 de la letra c) del artículo 68 de este convenio colectivo, 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 denuncia.
5. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al órgano competente y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.
6. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador el empleado 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 10 días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.
7. El instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado 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.
8. Pliego de cargos: En el plazo de un mes desde la incoación del expediente, ampliable en 15 días más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: hechos que se imputen al empleado, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso. El empleado podrá, en el plazo de 10 días hábiles desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le convengan y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.
9. 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.
10. Propuesta de resolución: Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al empleado, 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 empleado para que pueda efectuar las alegaciones pertinentes en el plazo de 10 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.
11. 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 diligencias al empleado en el plazo de 10 días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.
12. La resolución deberá contener los siguientes elementos: hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, empleado 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 6 meses.
13. La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que pueden interponerse y plazo para ello.
14. La resolución definitiva se comunicará al Comité de Empresa y a la representación sindical que hubiera comparecido en el procedimiento.

15. 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.

16. 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 empleado en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Artículo 71. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20, y las muy graves a los 60 días, contados todos ellos a partir de la fecha en que el MNP tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 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 su resolución, no podrán transcurrir más de 6 meses, salvo que el retraso fuera imputable al empleado expedientado.

Artículo 72. 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 3 meses cuando se trate de falta leve, 1 año si es falta grave y 2 años para las muy graves.

Artículo 73. Denuncias a instancia de parte

Todo empleado 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 MNP, 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

Artículo 74. Incompatibilidades

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

Capítulo decimotercero

Derechos sindicales

Artículo 75. 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 MNP, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del organismo 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, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

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

Artículo 76. Comité de Empresa

1. El Comité de Empresa ostentará la representación colectiva de los trabajadores en el MNP.

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 del organismo público.
- 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 empleados.
- f) Registros de empleados.
- g) Trabajos de inferior categoría.
- h) Salarios en relación con beneficio empresarial.
- i) Cambios de titularidad del organismo público.
- 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 empleados.
- 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 24 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 empleado a realizar sus actividades sindicales.

Para todo ello, cada miembro del Comité dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas establecidas en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

3. También a conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y sus causas. 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 MNP y a un ejemplar de la memoria anual del MNP, así como a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los empleados, siempre que, caso de acceso a datos personales y para los supuestos así establecidos legalmente, éstos expresen su consentimiento. Cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos documentos, la Dirección del MNP 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 tableros 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 tableros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los empleados 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 colectivo, 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 4 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 % de la plantilla del MNP o de carácter parcial si son convocadas por el 33 % de los componentes del grupo profesional.

- b) Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo. El Comité de Empresa dispondrá de hasta 20 horas anuales para este fin. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o de su inicio no serán computadas; si bien con este carácter se podrán convocar como máximo 2 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 el MNP y adecuados a tal fin. En ambos supuestos, el preaviso habrá de hacerse ante la Dirección del organismo con una antelación mínima de 24 horas, 17 horas con carácter extraordinario, y deberá ir acompañado del orden del día a tratar en la reunión.

Artículo 77. Garantía de los representantes de los trabajadores

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, disfrutarán según lo establecido en el artículo 68 del 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 empleados 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 4 años después de concluido el mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del empleado 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 empleado tenga a elección de turno de trabajo, traslado, promoción, formación, retribuciones complementarias, prestaciones sociales y, en general, cualquier otra condición de trabajo.

Artículo 78. 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 MNP que hayan obtenido más de un 10 % 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.º Realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los mismos términos en que se configura este derecho para el Comité de Empresa.
 - 2.º Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo, en los mismos términos en que se configura este derecho para el Comité de Empresa.

2. De los delegados sindicales: Los delegados sindicales en el MNP, 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 MNP de más del 10 % podrá acumularse, siempre que dicha acumulación sea reconocida por el sindicato correspondiente y suponga de hecho la total liberación del empleado 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 empleados 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 despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de empleados 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 empleados.
 - 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 % 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 descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados. La empresa transferirá las cantidades retenidas a la cuenta corriente que designe cada sindicato, facilitando a la correspondiente sección sindical, mes a mes, relación nominal de las retenciones practicadas.

Artículo 79. Solución de conflictos colectivos

1. Las partes que suscriben el presente convenio colectivo reconocen a la CIVEA del convenio colectivo 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.
2. En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del convenio colectivo que se plantee por cualquiera de las partes requerirá someterlo previamente a dicha comisión paritaria.
3. Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.
4. En caso de que la CIVEA 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.
5. 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

Artículo 80. Derecho supletorio

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El personal que, como consecuencia de la disposición transitoria segunda de la Ley 46/2003, de 25 de noviembre, resulte 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 ADICIONAL SEGUNDA

Debido a la adaptación a la normativa europea de las titulaciones exigidas para el ingreso en el Grupo Profesional I, los empleados de este Grupo Profesional que no dispongan de la titulación

definida en el artículo 12 de este convenio colectivo, sino una de las antiguas titulaciones universitarias, por ser las exigibles en el momento de su ingreso en el MNP, seguirán integrados en el Grupo Profesional I, con la categoría profesional que tuvieran asignada a la entrada en vigor de este convenio colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A los empleados 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 1

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 6 horas de lunes a viernes, a realizar entre las 9:00 y las 15:00 horas.
- Una parte variable de 7 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 media hora como tiempo empleado para comer.

En el caso de que un festivo coincida con el día de descanso (sábado), el empleado tendrá derecho a disfrutar de otro día libre dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones y permisos podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.

En el caso de que el descriptor de puestos de trabajo estableciera para un puesto singularizado un régimen de jornada u horario distinto del regulado en este Anexo, para dicho puesto regirá el régimen de jornada u horario señalado en el descriptor del puesto.

ANEXO 2

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 2, 3 o 4 tardes a la semana, de la siguiente manera:

- a) Prestación de las 40 horas semanales con presencia 2 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: 2 días a la semana de 9:00 a 17:30 horas, 2 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 2 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 3 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: 3 días a la semana de 9:00 a 17:00 horas, 1 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 3 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 4 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 media hora como tiempo empleado para comer.

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 a la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH), a efectos del control horario pertinente.

En el caso de que un festivo coincida con el día de descanso (sábado), el empleado tendrá derecho a disfrutar de otro día libre dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Las vacaciones y permisos podrán disfrutarse hasta el 15 de enero del año siguiente.

En el caso de que el descriptor de puestos de trabajo estableciera para un puesto singularizado un régimen de jornada u horario distinto del regulado en este Anexo, para dicho puesto regirá el régimen de jornada u horario señalado en el descriptor del puesto.

ANEXO 3

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 empleados pertenecientes a 2 categorías: Encargado General de Brigada (nivel 3) 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 Encargado General 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 media hora para comer, previa planificación comunicada con antelación, y sin que ello suponga incremento del número de horas de prestación mensual.

Los empleados 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 MNP será el criterio para la elección de las quincenas de vacaciones que corresponderán a cada empleado en el año natural en el que se inicia la nueva organización del servicio. A igualdad de antigüedad en el MNP, 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 empleados el que tiene preferencia para elegir el periodo de vacaciones.

El régimen de compensaciones de verano será el establecido en el Anexo 15.

A solicitud del empleado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en periodos mínimos de 5 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 empleado.

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

En el caso de que un festivo coincida con el día de descanso (sábado), el empleado tendrá derecho a disfrutar de otro día libre dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

ANEXO 4

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 empleados necesarios para que el servicio esté cubierto es de 3 efectivos entre las 7:00 y las 15:00 horas, de 2 efectivos entre las 15:00 y las 20:00 horas, y de 1 entre las 20:00 y las 7:00 horas, de lunes a viernes. El mínimo de empleados necesarios para que el servicio esté cubierto en sábados, domingos y festivos es de 2 efectivos entre las 7:00 y las 15:00 horas, y de 1 entre las 15:00 y las 7:00 horas. Los días en los que el museo cierre al público, el mínimo de empleados necesarios para que el servicio esté cubierto es de 1 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 empleados necesarios es de un efectivo por turno.

Prestan servicio en Climatización empleados pertenecientes a 2 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 4 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 empleados.

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

- La semana en la que al empleado 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 empleados 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 empleado 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 3 meses. Una vez pasados los 3 meses, las suplencias que se realicen a este empleado se abonarán como horas extraordinarias. En este caso, la suplencia podrá ser realizada por cualquier empleado del cuadrante.
- Cuando la ausencia sea sobrevenida y no sea posible su cobertura por el empleado suplente, se cubrirá mediante la prolongación de la jornada de uno de los empleados 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 empleado será abonada como horas extraordinarias, pudiendo ser efectuada la suplencia por cualquier empleado del cuadrante.

Los empleados 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 empleados que podrán disfrutar sus vacaciones simultáneamente para la correcta atención del servicio no podrá ser superior a 4.

En el periodo de vacaciones, el mínimo de empleados necesarios para que el servicio esté cubierto es de 2 efectivos entre las 7:00 y las 20:00 horas, y de 1 entre las 20:00 y las 7:00 horas, de lunes a viernes. El mínimo de empleados necesarios para que el servicio esté cubierto en sábados, domingos y festivos es de 2 efectivos entre las 7:00 y las 15:00 horas, y de 1 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 MNP será el criterio para la elección de las quincenas de vacaciones que corresponderán a cada empleado en el año natural en el que se inicia la nueva organización del servicio. A igualdad de antigüedad en el MNP, 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 empleados 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 empleado.

A solicitud del empleado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

El régimen de compensaciones de verano será el establecido en el Anexo 15.

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

En caso de que el día de descanso coincida con un festivo, el empleado 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 4 meses siguientes a su realización.

El empleado tendrá derecho a disfrutar de un día libre por cada festivo que preste servicio. Los empleados que presten servicio en Viernes Santo percibirán 150 euros; asimismo, quienes presten servicio en la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán 250 euros.

El empleado que voluntariamente preste servicio una jornada en festivo para cubrir una vacante de cuadrante percibirá, además de las horas extraordinarias que realice, una compensación de 90 euros, entendiéndose que esta compensación sustituye a la compensación de un día por prestar servicio en festivo. Si esta circunstancia se produjera en Viernes Santo, el empleado también percibirá la compensación económica establecida en el convenio colectivo por la prestación de servicio ese día.

ANEXO 5

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 empleados pertenecientes a 2 categorías: Encargados Generales de Vigilancia (nivel 3), y Jefes de Vigilantes (nivel 5).

En todos los periodos de tiempo, al menos 1 de los empleados de servicio tendrá la categoría de Encargado General.

Los Encargados Generales se ajustarán a un sistema rotatorio en ciclos de 6 semanas con la finalidad de que presten servicio periódicamente en cada una de las 2 jornadas, de mañana y de tarde.

El régimen de prestación de los Encargados Generales 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 4 semanas promedio de vacaciones, cada Encargado General 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 prestará servicio 3 festivos al año.

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

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 20:45 horas.
- Turno continuado de domingos y festivos, de 7:30 a 19:45 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 4 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 20:45 horas, en sábado.
- 1 jornada continuada, en horario de 7:30 a 19:45 horas, en domingo.

Los festivos se realizarán, como los domingos, en turno continuado de 7:30 a 19:45 horas. Cada Jefe de Vigilantes prestará servicio 1 festivo de cada 4.

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

Los Encargados Generales 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.

La utilización de la disponibilidad de los Jefes de Vigilantes permitirá que, si fuere necesario, se cubra con personal del turno de mañana el servicio de la tarde, y viceversa. La utilización de la disponibilidad para este caso requerirá un preaviso de 72 horas, sólo se podrá llevar a cabo en el día en que al empleado le corresponda prestar servicio, será rotatoria entre todos los miembros del turno y no podrá suponer la prestación en turno distinto al propio más de 5 veces al año. Cuando se utilice la disponibilidad para este supuesto, tendrán que transcurrir, al menos, 12 horas entre una prestación de servicio y otra.

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 empleado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

En el periodo estival, el personal que presta servicios en Conserjería se estructurará en 3 grupos, correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, mediante elección que se hará por orden de antigüedad en la categoría en el MNP, siempre que los 3 grupos sean iguales en número. Al año siguiente, el empleado 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 MNP con este sistema garantiza al empleado 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.

Los Jefes de Vigilantes podrán incluir dentro del periodo de vacaciones anual hasta 2 domingos y 1 día festivo.

Para el otorgamiento de vacaciones, permisos o compensaciones en el período de fiestas navideñas se establecen 2 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 empleado 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 colectivo servirá para compensar domingos y festivos que hayan de trabajarse.

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

El empleado tendrá derecho a disfrutar de un día libre por cada festivo que preste servicio. Cuando preste servicio en Viernes Santo percibirá, además, 150 euros; asimismo, quienes presten servicio en la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán 250 euros.

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

El régimen de compensaciones de verano será el establecido en el Anexo 15.

ANEXO 6

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 empleados necesarios para que el servicio esté cubierto es de 3 efectivos entre las 7:00 y las 23:00 horas, y de 1 entre las 23:00 y las 7:00 horas, de lunes a viernes. El mínimo de empleados necesarios para que el servicio esté cubierto en sábados, domingos y festivos es de 2 efectivos entre las 7:00 y las 20:00 horas, y de 1 entre las 20:00 y las 7:00 horas. Los días en los que el museo cierre al público, el mínimo de empleados necesarios para que el servicio esté cubierto es de 1 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 empleados necesarios es de 1 efectivo por turno.

Cuando la programación de los trabajos de mantenimiento lo permita, podrá considerarse el servicio cubierto con 2 empleados entre las 7:00 y las 23:00 horas de lunes a viernes.

Prestan servicio en Electricidad empleados pertenecientes a 2 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 4 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 empleados.

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

- La semana en la que al empleado 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 empleados 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 empleado 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 3 meses. Una vez pasados los 3 meses, las suplencias que se realicen a este empleado se abonarán como horas extraordinarias. En este caso, la suplencia podrá ser realizada por cualquier empleado del cuadrante.
- Cuando la ausencia sea sobrevenida y no sea posible su cobertura por el empleado suplente, se cubrirá mediante la prolongación de la jornada de uno de los empleados 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 empleado será abonada como horas extraordinarias, pudiendo ser efectuada la suplencia por cualquier empleado del cuadrante.

Los empleados 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 empleados que podrán disfrutar sus vacaciones simultáneamente para la correcta atención del servicio no podrá ser superior a 5.

En el periodo de vacaciones, el mínimo de empleados necesarios para que el servicio esté cubierto es de 2 efectivos entre las 7:00 y las 23:00 horas, y de 1 entre las 23:00 y las 7:00 horas, de lunes a viernes. El mínimo de empleados necesarios para que el servicio esté cubierto en sábados, domingos y festivos es de 2 efectivos entre las 7:00 y las 20:00 horas, y de 1 entre las 20:00 y las 7:00 horas.

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

El régimen de compensaciones de verano será el establecido en el Anexo 15.

A solicitud del empleado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

La mayor antigüedad en el MNP será el criterio para la elección de las quincenas de vacaciones que corresponderán a cada empleado en el año natural en el que se inicia la nueva organización del servicio. A igualdad de antigüedad en el MNP, 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 empleados 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 empleado.

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

En caso de que el día de descanso coincida con un festivo, el empleado 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 4 meses siguientes a su realización.

El empleado tendrá derecho a disfrutar de un día libre por cada festivo que preste servicio. Los empleados que presten servicio en Viernes Santo percibirán 150 euros; asimismo, quienes presten servicio en la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán 250 euros.

El empleado que voluntariamente preste servicio una jornada en festivo para cubrir una vacante de cuadrante percibirá, además de las horas extraordinarias que realice, una compensación de 90 euros, entendiéndose que esta compensación sustituye a la compensación de un día por prestar servicio en festivo. Si esta circunstancia se produjera en Viernes Santo, el empleado también percibirá la compensación económica establecida en el convenio colectivo por la prestación de servicio ese día.

ANEXO 7

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 empleados 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.

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

- 2 puestos de lunes a viernes, de 7:00 a 15:15 horas.
- 1 puesto de sábado a domingo, de 7:00 a 15:15 horas.
- 1 puesto de lunes a domingo, de 15:00 a 23:15 horas.
- 1 puesto de lunes a domingo, de 23:00 a 7:15 horas.

La rotación seguirá el siguiente esquema:

SEMANA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
A		Mañana	Noche				
B	Mañana	Noche			Tarde	Tarde	Tarde
C	Noche					Mañana	Mañana
D	Tarde	Tarde				Noche	Noche
E				Mañana	Mañana		
F			Tarde	Tarde	Noche		
G			Mañana	Noche			
H	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 H, 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. Así sucesivamente el resto de operadores.

Siempre que el servicio quede cubierto, se podrán realizar permutas entre empleados. Estas permutas voluntarias no podrán suponer la realización por un empleado de más de 4 jornadas de noche seguidas ni de más de 6 jornadas de mañana o de tarde.

Tendrá la consideración de suplente de lunes a domingo el operador que realice la semana H.

Teniendo en cuenta que la organización del servicio permite conocer con suficiente antelación cual es el empleado suplente, en el caso de que se encuentre prevista la ausencia de un empleado, el suplente cubrirá el servicio. Esta circunstancia deberá comunicarse al empleado suplente con, al menos, 8 horas de antelación.

Cuando no sea posible la cobertura de una ausencia por el empleado suplente, se cubrirá mediante la prolongación de la jornada de alguno de los empleados 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 5 empleados que garanticen la presencia de un efectivo en todos los turnos de lunes a domingo.

La rotación durante este periodo seguirá el siguiente esquema:

SEMANA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
A	Mañana	Mañana	Mañana	Noche			
B		Noche	Noche			Mañana	Mañana
C	Noche				Tarde	Tarde	Tarde
D	Tarde	Tarde		Mañana	Mañana	Noche	Noche
E			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. Así sucesivamente el resto de operadores de servicio.

En este periodo, siempre que el servicio quede cubierto, se podrán realizar permutas entre empleados. Estas permutas voluntarias no podrán suponer la realización por un empleado de más de 4 jornadas de noche seguidas ni de más de 5 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 5 operadores de consola, los operadores de consola 6, 7 y 8, prestarán servicio en la misma rotación que los operadores de consola 1, 2 y 3. En este supuesto, en las jornadas en las que coincidan 2 o más empleados, 1 de ellos tendrá, de manera rotativa, la consideración de suplente. Si la coincidencia de 2 empleados se produjera en la jornada de noche, 1 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 empleados es suplente, en el caso de que se encuentre prevista la ausencia de un empleado en el mismo día pero en distinta jornada, el suplente cubrirá el servicio. Esta circunstancia deberá comunicarse al empleado suplente con, al menos, 8 horas de antelación.

Cuando no sea posible la cobertura de una ausencia por el empleado suplente, se cubrirá mediante la prolongación de la jornada de alguno de los empleados 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 MNP sean inferiores a 2, el servicio se complementará con personal de la contrata de seguridad.

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

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

El régimen de compensaciones de verano será el establecido en el Anexo 15.

A solicitud del empleado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

La mayor antigüedad en el MNP será el criterio para la elección de los periodos de vacaciones que corresponderán a cada empleado en el año natural en el que se inicia la nueva organización del servicio. A igualdad de antigüedad en el MNP, 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 empleados 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 empleado.

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

La compensación de las horas extraordinarias no retribuidas se efectuará dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

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 empleados.

El empleado tendrá derecho a disfrutar de un día libre por cada festivo que preste servicio. Cuando preste servicio en Viernes Santo percibirá, además, 150 euros; asimismo, quienes presten servicio en la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán 250 euros.

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

ANEXO 8

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 4 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 3 en doble turno, y un festivo de cada 3 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 la pérdida del día libre inmediatamente posterior al de la ausencia. En el caso de que la ausencia se deba a una baja médica por incapacidad temporal, justificada con el correspondiente parte médico de baja, el empleado no perderá el día libre inmediatamente posterior a la ausencia en domingo o festivo. Tampoco se perderá ese día en el caso de hospitalización por causa grave, debidamente justificada, o de fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes del empleado en primer o segundo grado. En estos casos, los días de permiso deberán ser utilizados por el empleado a partir del hecho causante y sin interrupción. El empleado tampoco perderá el día libre inmediatamente posterior a la ausencia en domingo o festivo en los supuestos de deber inexcusable recogidos en el nuevo apartado 5 del artículo 34: la asistencia a tribunales de justicia previa citación; la colaboración con la Administración Electoral como miembro de una mesa; y los cuidados domiciliarios de hijos siempre que dicha necesidad se acredite mediante certificado médico.

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 empleado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

En el periodo estival, el personal del servicio de Información se estructurará en 3 grupos, correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, mediante elección que se hará por orden de antigüedad en la categoría en el MNP, siempre que los 3 grupos sean iguales en número. Al año siguiente, el empleado 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 MNP con este sistema garantiza al empleado 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

El régimen de compensaciones de verano será el establecido en el Anexo 15.

De acuerdo con lo actualmente establecido, se permitirá incluir en el periodo de vacaciones hasta 3 domingos y 1 festivo.

Para el otorgamiento de vacaciones, permisos o compensaciones en el período de fiestas navideñas se establecen 2 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 empleados solicitarán el mes en que pretendan disfrutar en el período navideño días libres. Si las solicitudes no superaran el 50 % 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 % 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.

A fin de permitir una adecuada planificación del servicio, los días de vacaciones, asuntos particulares, días de compensación por cursos, horas extraordinarias, o cualquier otro concepto, deberán solicitarse con al menos una semana de antelación a la Jefatura de Área de Atención al Visitante. No obstante, en casos extraordinarios se tendrán en cuenta las circunstancias especiales que impidan el cumplimiento del plazo señalado. Cuando se trate de vacaciones y otros permisos a disfrutar en el periodo estival, deberán solicitarse en el mes de mayo anterior. Cuando el periodo sea en las fiestas navideñas, deberán solicitarse en la primera quincena de noviembre.

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 colectivo servirá para compensar domingos y festivos que hayan de trabajarse.

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

El empleado tendrá derecho a disfrutar de un día libre por cada festivo que preste servicio. Cuando preste servicio en Viernes Santo percibirá, además, 150 euros.

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

ANEXO 9

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 empleados pertenecientes a 2 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 media hora para comer, previa planificación comunicada con antelación, y sin que ello suponga incremento del número de horas de prestación 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 empleados 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 MNP será el criterio para la elección de las quincenas de vacaciones que corresponderán a cada empleado en el año natural en el que se inicia la nueva organización del servicio. A igualdad de antigüedad en el MNP, 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 empleados 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 empleado.

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

En el caso de que un festivo coincida con el día de descanso (sábado), el empleado tendrá derecho a disfrutar de otro día libre dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

El régimen de compensaciones de verano será el establecido en el Anexo 15.

ANEXO 10

CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE LOS ENCARGADOS GENERALES DE TAQUILLAS

Los Encargados Generales de Taquillas prestarán servicio de acuerdo con un sistema rotatorio en ciclos de 2 semanas, de acuerdo con el siguiente esquema:

SEMANA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
A	8:30 a 15:00	9:00 a 17:00	8:30 a 15:00	9:00 a 17:00	9:00 a 17:00
B	8:30 a 18:00	8:30 a 15:00	9:00 a 17:00	8:30 a 15:00	8:30 a 15:00

Los días en los que la jornada se prolongue más allá de las 15:00 horas se descontará media hora para comer.

Los Encargados Generales de Taquillas prestarán servicio hasta 50 horas anuales adicionales. Esta prestación de servicio adicional podrá realizarse de lunes a viernes no festivos en fracciones de tiempo iguales o superiores a una hora, o en sábado, domingo o festivo en fracciones de tiempo iguales o superiores a 3 horas.

La prestación de estos servicios adicionales, cuando se requieran en sábado, domingo o festivo, no podrán suponer la presencia en el museo de más de 10 jornadas adicionales. Si la prestación de estos servicios adicionales se produjera en día festivo, el empleado tendrá derecho a un día libre, a disfrutar dentro del año natural, siempre y cuando esta prestación de servicios adicionales en día festivo sea igual o superior a 4 horas.

La determinación de las horas o, en su caso, los días en los que se prestará estos servicios adicionales, se realizará por la Jefatura de Área de Atención al Visitante atendiendo a las necesidades del servicio, con una antelación mínima de 1 semana.

El régimen de compensaciones de verano será el establecido en el Anexo 15.

En el caso de que el día de descanso (sábado) de un empleado coincida con un festivo, el empleado tendrá derecho a disfrutar de otro día libre dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

ANEXO 11

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 4 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 1 domingo de cada 3 en doble turno, y 1 festivo de cada 3 en doble turno. Para ello se integrará en 1 grupo de domingos y en 1 grupo de festivos.

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

De lunes a viernes se concederán en cada turno al menos 3 permisos.

Los relevos se realizarán con grupos de 5 empleados 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 empleados excepto en domingos y festivos que seguirán siendo de 5 como máximo, salvo 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 2 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 médica por incapacidad temporal, justificada con el correspondiente parte médico de baja, 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 empleado en primer o segundo grado. En estos casos los días de permiso deberán ser utilizados por el empleado a partir del hecho causante y sin interrupción.

Tampoco será efectiva esta reducción en el caso de atención de un deber inexcusable de los recogidos en el apartado 5 del artículo 36 ni cuando los vigilantes en sala concurran a los exámenes para vigilantes en sala que convoca el Ministerio de Cultura y Deporte. Estas ausencias se cubrirán mediante el procedimiento que determine la CIVEA en cada caso.

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 empleado 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 empleado que voluntariamente preste servicio en sábado percibirá 100 euros. El empleado 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), 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 3 listas, 1 por equipo de domingos o festivos, ordenadas de menor a mayor antigüedad en la categoría de Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante de Salas), y en caso de empate por el criterio de menor edad. Los 2 primeros de la lista, serán Retén Obligatorio el primer domingo o festivo, y así sucesivamente irán rotando. Los empleados que ingresen con posterioridad a la confección de la lista lo harán al final de la lista. 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. A principios de cada año se publicará la relación prevista de retenes obligatorios para todo el año. Cuando se produzcan nuevas incorporaciones, se procederá a publicar la nueva relación.

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 empleado, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las vacaciones podrán disfrutarse en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos o por quincenas naturales.

En el periodo estival, el personal que presta servicios en salas se estructurará en 3 grupos, correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, mediante elección que se hará por orden de antigüedad en la categoría en el MNP, siempre que los 3 grupos sean iguales en número. Al año siguiente, el empleado 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 MNP con este sistema garantiza al empleado 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 3 domingos y 1 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 2 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 empleados 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 % en ninguno de los turnos, se aceptarán todas las presentadas en los turnos solicitados. Si

en alguno de los turnos las solicitudes superan el 55 % 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:

2016

EQUIPO DE DOMINGO	GRUPO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
2	1		Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio
1	2	Servicio	Servicio	Servicio				
3	3	Servicio		Servicio		Servicio	Servicio	
2	4	Servicio	Servicio		Servicio		Servicio	Servicio
1	5	Servicio	Servicio	Servicio				
3	6	Servicio	Servicio			Servicio	Servicio	
2	7		Servicio	Servicio	Servicio		Servicio	Servicio
1	8	Servicio	Servicio	Servicio				
3	9		Servicio	Servicio		Servicio	Servicio	
2	10	Servicio		Servicio	Servicio		Servicio	Servicio
1	11	Servicio	Servicio	Servicio				
3	12	Servicio	Servicio			Servicio	Servicio	
2	13	Servicio		Servicio	Servicio		Servicio	Servicio
1	14	Servicio	Servicio	Servicio				
3	15		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 2016 el equipo 1º librará jueves – viernes – sábado y domingo santo. Al año siguiente le corresponderá librar al equipo 2º y así sucesivamente, con independencia del equipo de domingo que preste servicio la semana anterior.
- El lunes se concederá en cada turno al menos un permiso.
- El martes y miércoles se concederán en cada turno al menos 3 permisos.
- Los Auxiliares de Servicios Generales que presten su servicio en salas el domingo de resurrección tendrán 1 día libre a disfrutar dentro del año natural.
- Los Auxiliares de Servicios Generales que presten su servicio en salas y trabajen efectivamente conforme a su cuadrante los domingos de resurrección y el anterior o el posterior, tendrán 1 día de compensación.

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 3 a la semana y 8 al mes. En el caso de incidencias en la devolución de los cambios, ambos empleados 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 colectiva servirá para compensar domingos y festivos que hayan de trabajarse.

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

El empleado tendrá derecho a disfrutar de 1 día libre por cada festivo que preste servicio. Cuando preste servicio en Viernes Santo percibirá, además, 150 euros.

La compensación por tiempo libre de las horas extraordinarias no retribuidas se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

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

Si a un empleado 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 empleado tuviera que trabajar el domingo siguiente al festivo, se le dará el día libre en esa semana.

El régimen de compensaciones de verano será el establecido en el Anexo 15.

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.

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 12

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 empleados pertenecientes a la categoría de Oficial de Servicios Generales (nivel 5).

En las 48 semanas anuales promedio de trabajo, descontadas las 4 semanas promedio de vacaciones, cada miembro del servicio realizará, de promedio, cada ciclo de 6 días, 2 jornadas de servicio seguidas de 4 jornadas de descanso.

Además, los empleados del servicio de vigilancia de noche deberán realizar 2 jornadas adicionales, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.

En todo caso, se respetará un periodo de descanso mínimo ininterrumpido de 48 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 empleado que haya realizado menos de una jornada adicional le será asignado un día adicional a realizar entre julio y septiembre, siempre que las necesidades del servicio lo requieran. De igual manera, en la última quincena del mes de noviembre, a cada empleado que haya realizado menos de 2 jornadas adicionales le serán asignados tantos días adicionales a realizar entre diciembre y enero como le falten para llegar a 2, siempre que las necesidades del servicio lo requieran.

La asignación de jornadas adicionales no podrá suponer la realización por un empleado de más de 3 jornadas de trabajo seguidas.

Siempre que el servicio quede cubierto, se podrá realizar la permuta de 1 jornada semanal, con un máximo de 3 jornadas de permuta mensuales. Estas permutas voluntarias no podrán suponer la realización por un empleado de más de 3 jornadas de trabajo seguidas.

Por cada permiso por asuntos particulares podrá disfrutarse de 1 jornada de trabajo.

Los empleados 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 MNP será el criterio para la elección de las quincenas de vacaciones que corresponderán a cada empleado en el año natural en el que se inicia la nueva organización del servicio. A igualdad de antigüedad en el MNP, 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 empleados 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 empleado.

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

Los empleados que presten servicio en Viernes Santo percibirán 150 euros; asimismo, quienes presten servicio en la tarde y la noche de los días 24 y 31 de diciembre percibirán 250 euros.

El régimen de compensaciones de verano será el establecido en el Anexo 15.

ANEXO 13

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

NIVEL DE LA CATEGORÍA PROFESIONAL	VALOR EUROS/HORA HASTA LAS 22,00 H.	VALOR EUROS/HORA DE 22,00 H. A 24,00 H.	VALOR EUROS/HORA DE 24,00 H. EN ADELANTE
Nivel 3	31,98	42,64	59,70
Nivel 4	27,72	38,38	55,43
Nivel 5	24,52	35,18	51,17
Nivel 6	21,32	31,98	49,04

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

ANEXO 14

La prestación de los servicios a los que se refiere el artículo 53, último párrafo, en sábado, domingo o festivo, tiene carácter voluntario. Los empleados interesados en prestar este servicio lo comunicarán a la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH), 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 9 personas cada fin de semana o festivo, de acuerdo con el siguiente desglose:

- 1 empleado de la brigada.
- 1 empleado de oficios varios.
- 7 empleados que realicen tareas administrativas o informáticas, así como actividades de naturaleza similar, incluidos los pertenecientes a la categoría de ordenanza y de Auxiliar de Servicios Generales con jornada ordinaria o de especial dedicación.

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

La CGRH comunicará a cada empleado voluntario el fin de semana o festivo que le corresponda prestar servicio durante el mes siguiente. Cuando por razones sobrevenidas los empleados deban hacer modificaciones o cambios en sus fechas de trabajo, se dirigirán a la CGRH 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 empleados voluntarios de cada una de las 3 agrupaciones anteriores trabajen igual número de fines de semana y festivos.
- Que se respeten las vacaciones de los empleados voluntarios.
- La mayor antigüedad en el MNP en el caso de igualdad de fines de semana y festivos asignados.

ANEXO 15

**TABLA DE COMPENSACIÓN POR JORNADA DE VERANO AL PERSONAL
CON JORNADAS ESPECIALES**

1. Atendiendo a la duración del contrato, se aplicará la siguiente escala:

TIEMPO CONTRATADO DURANTE EL AÑO NATURAL	TIEMPO TRABAJADO ENTRE EL 16 DE JUNIO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE	COMPENSACIÓN
12 meses	3 meses	9 días
	2 meses	6 días
	1 mes	3 días
11 meses	3 meses	7,59 días
	2 meses	5,06 días
	1 mes	2,53 días
10 meses	3 meses	6,30 días
	2 meses	4,20 días
	1 mes	2,10 días
9 meses	3 meses	5,04 días
	2 meses	3,36 días
	1 mes	1,68 días
8 meses	3 meses	4 días
	2 meses	2,66 días
	1 mes	1,33 días
7 meses	3 meses	3,08 días
	2 meses	2,06 días
	1 mes	1,03 días
6 meses	3 meses	2,28 días
	2 meses	1,52 días
	1 mes	0,76 días
5 meses	3 meses	1,55 días
	2 meses	1,04 días
	1 mes	0,52 días
4 meses	3 meses	1 día
	2 meses	0,66 días
	1 mes	0,33 días
3 meses	3 meses	0,57 días
	2 meses	0,38 días
	1 mes	0,19 días
2 meses	2 meses	0,26 días
	1 mes	0,09 días
1 mes	1 mes	0,06 días

En el caso de los empleados temporales, las fracciones que no den derecho a un día completo de compensación se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato temporal. Asimismo, los días de compensación no disfrutados al término del contrato temporal serán abonados en la liquidación.

2. En el caso de que sea aplicable la escala correspondiente a 12 meses y el empleado no hubiera realizado exactamente los periodos de tiempo indicados en la misma escala, los días de compensación se atribuirán de la manera siguiente:

- Entre 5 y 9 días trabajados: 1 día de compensación
- Entre 10 y 19 días trabajados: 2 días de compensación
- Entre 20 y 34 días trabajados: 3 días de compensación
- Entre 35 y 39 días trabajados: 4 días de compensación
- Entre 40 y 49 días trabajados: 5 días de compensación
- Entre 50 y 64 días trabajados: 6 días de compensación
- Entre 65 y 69 días trabajados: 7 días de compensación
- Entre 70 y 79 días trabajados: 8 días de compensación
- A partir de 80 días trabajados: 9 días de compensación

A estos efectos, las ausencias derivadas de vacaciones, excedencias, licencias y enfermedad justificada no computarán como jornadas trabajadas.

3. En el caso de que sea aplicable la compensación a la que se refiere el apartado 3 del artículo 32, se hará de la forma siguiente:

- Entre 95 y 99 días trabajados: 10 días de compensación
- Entre 100 y 109 días trabajados: 11 días de compensación
- A partir de 110 días trabajados: 12 días de compensación

ANEXO 16

De acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos fijos-discontinuos, en este anexo se establecen los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de los empleados fijos-discontinuos en el MNP.

1. La gestión de Relación de Empleados Fijos-discontinuos (REFD) estará encomendada a la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH) del MNP.

2. La REFD tendrá carácter rotatorio, de tal manera que una vez haya sido llamado el último de los candidatos seleccionados, se iniciará de nuevo la ronda de llamamientos según el orden establecido en esta relación.

3. Detectada una necesidad de cobertura de puesto de trabajo con un empleado fijo-discontinuo, la CGRH procederá a llamar a los empleados fijos-discontinuos integrantes de la REFD por riguroso orden de prelación.

Según el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, este llamamiento se realizará, en todo caso, por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. A estos efectos, este llamamiento se realizará en el MNP mediante comunicación electrónica dirigida a la cuenta de correo electrónico personal del fijo-discontinuo, comenzando por el que ocupe el primer lugar de la REFD.

En el caso de que no se localizase al fijo-discontinuo, o habiéndosele citado de forma adecuada no se presentase en el día y lugar indicados, se realizará el llamamiento al que ocupe el siguiente puesto en la REFD, y así sucesivamente, hasta la cobertura de la necesidad.

Cuando la CGRH tenga conocimiento de una necesidad de cobertura de un puesto de trabajo mediante un fijo-discontinuo, efectuará el llamamiento descrito en los párrafos anteriores, ofreciendo la cobertura de la necesidad concreta que se precise en ese momento. Si con posterioridad se produjera una nueva necesidad, desconocida e imprevisible en aquella fecha, de cobertura mediante fijo-discontinuo, la CGRH efectuará un nuevo llamamiento, sin modificar la asignación anterior, aun cuando el segundo fijo-discontinuo comience en fecha anterior al llamado en primer lugar.

4. Salvo que los fijos-discontinuos renuncien a su condición de empleados públicos o pasen a situación administrativa de excedencia en el MNP, volverán a ser llamados nuevamente cuando corresponda, una vez agotada la REFD y conforme al sistema rotatorio establecido.

5. Mantendrán su número de prelación en la REFD y serán llamados en los siguientes llamamientos que tengan lugar:

- Quienes se encuentren en situación de enfermedad, siempre que acrediten dicha situación mediante la documentación médica oficial correspondiente, o concurra alguna causa de fuerza mayor debidamente justificada y libremente apreciada por la CGRH.
- Quienes se encuentren prestando servicios en el sector público o privado en el momento del llamamiento.

Las empleadas que, en el momento del llamamiento, se encuentren en situación de maternidad o de embarazo de riesgo, serán llamadas en las mismas condiciones que el resto de fijos-discontinuos de la lista, haciéndose igualmente efectiva la cobertura del puesto de trabajo requerido, salvo que no pudieran atender el llamamiento por estas causas, en cuyo caso no perderán su número de prelación en la REFD y la CGRH procederá a llamar al siguiente fijo-discontinuo de la REFD hasta la cobertura de la necesidad.

6. Solo se llamará al siguiente fijo-discontinuo de la REFD cuando el fijo-discontinuo inmediatamente anterior haya cumplido un tiempo mínimo de servicio, acumulado, de seis meses o bien se encuentre en uno de los supuestos previstos en el punto 5 anterior.

En este sentido, finalizados uno o varios periodos de prestación de servicio con una duración inferior a seis meses en conjunto, el empleado fijo-discontinuo que haya finalizado dichos periodos de servicio permanecerá en la REFD en la misma posición que tenía, y se le ofrecerá otro nuevo periodo de prestación de servicio cuando se produzca una nueva necesidad, siguiendo el procedimiento anterior.

Esta situación se mantendrá hasta que el fijo-discontinuo haya completado un mínimo de seis meses de prestación de servicio en conjunto, pasando a ocupar el último puesto de la REFD una vez terminado el último periodo de servicio.

7. Los fijos-discontinuos que, sin causa justificada, no acepten un llamamiento para prestar servicio perderán su número de orden en la REFD y pasarán a la última posición de esta relación. Se consideran causas justificadas las previstas en el punto 5 de este anexo.

8. Solo será causa de exclusión de la REFD no superar el período de prueba o aquellas que pudieran derivarse de la aplicación de la potestad disciplinaria en los términos establecidos en este convenio colectivo.

ANEXO 17

TABLAS SALARIALES 2020

SUELDO BASE		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL
I	1	28.178,36 €
I	2	24.263,54 €
II	3	19.091,80 €
II	4	17.674,02 €
III	5	15.176,70 €
III	6	14.193,90 €

COMPLEMENTO DE CARRERA (Tramo)		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL (MÁXIMO 6)
I	1	1.490,04 €
I	2	878,76 €
II	3	840,48 €
II	4	776,88 €
III	5	611,28 €
III	6	496,68 €
III (Ordenanza)	6	407,52 €

COMPLEMENTO DE PUESTO (Tramo)		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL (MÁXIMO 10)
I	1	1.672,58 €
I	2	852,46 €
II	3	546,70 €
II	4	498,40 €
III	5	402,08 €
III	6	321,58 €

COMPLEMENTO DE PUESTO				
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	ÁREA FUNCIONAL	Nº TRAMOS	VALOR ANUAL
1	Conservador	Conservación	6	10.035,48 €
1	Jefe de Servicio	Conservación / Técnica	5	8.362,90 €
1	Titulado Superior de Administración y Desarrollo	Conservación / Técnica	5	8.362,90 €
1	Restaurador	Conservación	2	3.345,16 €
1	Técnico Superior de Museos	Conservación	2	3.345,16 €
1	Técnico Asesor	Conservación / Técnica	1	1.672,58 €
2	Técnico de Museos	Conservación	6	5.114,76 €
2	Técnico de Gestión	Conservación / Técnica	6	5.114,76 €
2	Jefe de Sección	Conservación / Técnica	5	4.262,30 €
3	Encargado General de Mantenimiento	Mantenimiento y Oficios	8	4.373,60 €
3	Encargado Administrativo	Administración	6	3.280,20 €
3	Encargado General de Informática	Administración	6	3.280,20 €
3	Encargado General de Brigada	Servicios Generales	4	2.186,80 €
3	Encargado General de Taquillas	Servicios Generales	4	2.186,80 €
3	Encargado General de Vigilancia	Servicios Generales	4	2.186,80 €
4	Informático	Administración	7	3.488,80 €
4	Técnico de Mantenimiento (Climatización)	Mantenimiento y Oficios	7	3.488,80 €
4	Técnico de Mantenimiento (Electricidad)	Mantenimiento y Oficios	7	3.488,80 €
4	Técnico de Administración (Registro General)	Administración	6	2.990,40 €
4	Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	Mantenimiento y Oficios	4	1.993,60 €
4	Técnico de Administración	Administración	4	1.993,60 €
4	Técnico de Servicios Generales	Servicios Generales	2	996,80 €
5	Secretaría/o de Dirección	Administración	10	4.020,80 €
5	Secretaría/o de Dirección Adjunta	Administración	10	4.020,80 €
5	Secretaría/o de Coordinación General	Administración	6	2.412,48 €
5	Oficial Administrativo	Administración	5	2.010,40 €
5	Oficial de Servicios Generales (Consola)	Servicios Generales	8	3.216,64 €
5	Oficial de Servicios Generales (Jefe de Vigilantes)	Servicios Generales	4	1.608,32 €
5	Oficial de Servicios Generales (Brigada)	Servicios Generales	4	1.608,32 €
5	Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	Servicios Generales	4	1.608,32 €
5	Oficial de Servicios Generales (Informador)	Servicios Generales	5	2.010,40 €
5	Oficial de Servicios Generales (Inventario)	Servicios Generales	4	1.608,32 €
6	Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante)	Servicios Generales	7	2.251,06 €
6	Auxiliar de Servicios Generales (No Vigilante)	Servicios Generales	7	2.251,06 €
6	Ordenanza	Servicios Generales	7	2.251,06 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE RESPONSABILIDAD	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Conservador	3.255,60 €
Jefe de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	4.248,12 €
Jefe de Servicio	3.205,44 €
Técnico Asesor	3.205,44 €
Restaurador	1.844,76 €
Técnico Superior de Museos	976,80 €
Técnico de Gestión	3.083,16 €
Jefe de Sección	3.083,16 €
Encargado General de Brigada	3.083,16 €
Técnico de Servicios Generales	3.083,16 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	331,56 €
Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	331,56 €
Secretaría/o de Dirección	2.823,84 €
Secretaría/o de Dirección Adjunta	1.806,36 €
Secretaría/o de Coordinación General	1.806,36 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE DISPONIBILIDAD	
FUNCIONES QUE LO LLEVAN APAREJADO	VALOR ANUAL
Funciones de Encargado General de Mantenimiento	4.319,16 €
Funciones de Encargado General de Vigilancia	3.015,24 €
Funciones de Oficios Varios	2.594,16 €
Funciones de Brigada	4.319,16 €
Funciones de Inventario	3.884,52 €
Funciones de Jefe de Vigilantes	2.470,80 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE NOCTURNIDAD	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Oficial Servicios Generales (Nocturno)	4.672,20 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE MAYOR JORNADA	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Conservador	5.161,08 €
Titulado Superior de Administración y Desarrollo	5.161,08 €
Jefe de Servicio	5.161,08 €
Restaurador	3.748,68 €
Técnico Superior de Museos	3.748,68 €
Técnico Asesor	3.748,68 €
Técnico de Museos	3.748,68 €
Técnico de Gestión	3.748,68 €
Jefe de Sección	3.748,68 €
Encargado Administrativo	3.110,16 €
Encargado General de Informática	3.110,16 €
Encargado General de Mantenimiento	3.110,16 €
Informático	3.110,16 €
Técnico de Administración	3.110,16 €
Técnico de Servicios Generales	3.110,16 €
Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	3.110,16 €
Oficial Administrativo	3.110,16 €
Secretaría/o de Dirección	3.897,96 €
Secretaría/o de Dirección Adjunta	3.897,96 €
Secretaría/o de Coordinación General	3.137,40 €
Oficial de Servicios Generales (Inventario)	3.110,16 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	3.110,16 €
Auxiliar de Servicios Generales (No Vigilante)	2.675,64 €
Ordenanza	2.675,64 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE JORNADA ESPECIAL	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Encargado General de Vigilancia	5.329,08 €
Encargado General de Taquillas	5.329,08 €
Encargado General de Brigada	4.174,68 €
Encargado General de Mantenimiento	1.064,40 €
Técnico de Mantenimiento (Climatización)	5.831,52 €
Técnico de Mantenimiento (Electricidad)	5.831,52 €
Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	1.064,40 €
Técnico de Servicios Generales	1.064,40 €
Oficial de Servicios Generales (Consola)	5.872,32 €
Oficial de Servicios Generales (Informador)	4.508,16 €
Oficial de Servicios Generales (Jefe de Vigilantes)	4.459,80 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	1.064,40 €
Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	1.064,40 €
Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante)	4.508,16 €

TRIENIO	
Valor anual	430,36 €

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

TABLAS SALARIALES 2021

SUELDO BASE		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL
I	1	28.448,84 €
I	2	24.496,50 €
II	3	19.275,06 €
II	4	17.843,70 €
III	5	15.322,44 €
III	6	14.330,12 €

COMPLEMENTO DE CARRERA (Tramo)		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL (MÁXIMO 6)
I	1	1.490,04 €
I	2	878,76 €
II	3	840,48 €
II	4	776,88 €
III	5	611,28 €
III	6	496,68 €
III (Ordenanza)	6	407,52 €

COMPLEMENTO DE PUESTO (Tramo)		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL (MÁXIMO 6)
I	1	1.687,70 €
I	2	860,16 €
II	3	551,60 €
II	4	502,88 €
III	5	405,72 €
III	6	324,52 €

COMPLEMENTO DE PUESTO				
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	ÁREA FUNCIONAL	Nº TRAMOS	VALOR ANUAL
1	Conservador	Conservación	6	10.126,20 €
1	Jefe de Servicio	Conservación / Técnica	5	8.438,50 €
1	Titulado Superior de Administración y Desarrollo	Conservación / Técnica	5	8.438,50 €
1	Restaurador	Conservación	2	3.375,40 €
1	Técnico Superior de Museos	Conservación	2	3.375,40 €
1	Técnico Asesor	Conservación / Técnica	1	1.687,70 €
2	Técnico de Museos	Conservación	6	5.160,96 €
2	Técnico de Gestión	Conservación / Técnica	6	5.160,96 €
2	Jefe de Sección	Conservación / Técnica	5	4.300,80 €
3	Encargado General de Mantenimiento	Mantenimiento y Oficios	8	4.412,80 €
3	Encargado Administrativo	Administración	6	3.309,60 €
3	Encargado General de Informática	Administración	6	3.309,60 €
3	Encargado General de Brigada	Servicios Generales	4	2.206,40 €
3	Encargado General de Taquillas	Servicios Generales	4	2.206,40 €
3	Encargado General de Vigilancia	Servicios Generales	4	2.206,40 €
4	Informático	Administración	7	3.520,16 €
4	Técnico de Mantenimiento (Climatización)	Mantenimiento y Oficios	7	3.520,16 €
4	Técnico de Mantenimiento (Electricidad)	Mantenimiento y Oficios	7	3.520,16 €
4	Técnico de Administración (Registro General)	Administración	6	3.017,28 €
4	Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	Mantenimiento y Oficios	4	2.011,52 €
4	Técnico de Administración	Administración	4	2.011,52 €
4	Técnico de Servicios Generales	Servicios Generales	2	1.005,76 €
5	Secretaría/o de Dirección	Administración	10	4.057,20 €
5	Secretaría/o de Dirección Adjunta	Administración	10	4.057,20 €
5	Secretaría/o de Coordinación General	Administración	6	2.434,32 €
5	Oficial Administrativo	Administración	5	2.028,60 €
5	Oficial de Servicios Generales (Consola)	Servicios Generales	8	3.245,76 €
5	Oficial de Servicios Generales (Jefe de Vigilantes)	Servicios Generales	4	1.622,88 €
5	Oficial de Servicios Generales (Brigada)	Servicios Generales	4	1.622,88 €
5	Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	Servicios Generales	4	1.622,88 €
5	Oficial de Servicios Generales (Informador)	Servicios Generales	5	2.028,60 €
5	Oficial de Servicios Generales (Inventario)	Servicios Generales	4	1.622,88 €
6	Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante)	Servicios Generales	7	2.271,64 €
6	Auxiliar de Servicios Generales (No Vigilante)	Servicios Generales	7	2.271,64 €
6	Ordenanza	Servicios Generales	7	2.271,64 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE RESPONSABILIDAD	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Conservador	3.284,88 €
Jefe de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	4.286,40 €
Jefe de Servicio	3.234,24 €
Técnico Asesor	3.234,24 €
Restaurador	1.861,32 €
Técnico Superior de Museos	985,56 €
Técnico de Gestión	3.110,88 €
Jefe de Sección	3.110,88 €
Encargado General de Brigada	3.110,88 €
Técnico de Servicios Generales	3.110,88 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	334,56 €
Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	334,56 €
Secretaría/o de Dirección	2.849,28 €
Secretaría/o de Dirección Adjunta	1.822,56 €
Secretaría/o de Coordinación General	1.822,56 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE DISPONIBILIDAD	
FUNCIONES QUE LO LLEVAN APAREJADO	VALOR ANUAL
Funciones de Encargado General de Mantenimiento	4.358,04 €
Funciones de Encargado General de Vigilancia	3.042,36 €
Funciones de Oficios Varios	2.617,56 €
Funciones de Brigada	4.358,04 €
Funciones de Inventario	3.919,44 €
Funciones de Jefe de Vigilantes	2.493,00 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE NOCTURNIDAD	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Oficial Servicios Generales (Nocturno)	4.714,20 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE MAYOR JORNADA	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Conservador	5.207,52 €
Titulado Superior de Administración y Desarrollo	5.207,52 €
Jefe de Servicio	5.207,52 €
Restaurador	3.782,40 €
Técnico Superior de Museos	3.782,40 €
Técnico Asesor	3.782,40 €
Técnico de Museos	3.782,40 €
Técnico de Gestión	3.782,40 €
Jefe de Sección	3.782,40 €
Encargado Administrativo	3.138,12 €
Encargado General de Informática	3.138,12 €
Encargado General de Mantenimiento	3.138,12 €
Informático	3.138,12 €
Técnico de Administración	3.138,12 €
Técnico de Servicios Generales	3.138,12 €
Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	3.138,12 €
Oficial Administrativo	3.138,12 €
Secretaría/o de Dirección	3.933,00 €
Secretaría/o de Dirección Adjunta	3.933,00 €
Secretaría/o de Coordinación General	3.165,60 €
Oficial de Servicios Generales (Inventario)	3.138,12 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	3.138,12 €
Auxiliar de Servicios Generales (No Vigilante)	2.699,76 €
Ordenanza	2.699,76 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE JORNADA ESPECIAL	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Encargado General de Vigilancia	5.377,08 €
Encargado General de Taquillas	5.377,08 €
Encargado General de Brigada	4.212,24 €
Encargado General de Mantenimiento	1.074,00 €
Técnico de Mantenimiento (Climatización)	5.883,96 €
Técnico de Mantenimiento (Electricidad)	5.883,96 €
Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	1.074,00 €
Técnico de Servicios Generales	1.074,00 €
Oficial de Servicios Generales (Consola)	5.925,12 €
Oficial de Servicios Generales (Informador)	4.548,72 €
Oficial de Servicios Generales (Jefe de Vigilantes)	4.499,88 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	1.074,00 €
Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	1.074,00 €
Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante)	4.548,72 €

TRIENIO	
Valor anual	434,28 €

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

TABLAS SALARIALES 2022

SUELDO BASE		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL
I	1	29.444,52 €
I	2	25.353,86 €
II	3	19.949,72 €
II	4	18.468,24 €
III	5	15.858,78 €
III	6	14.831,74 €

COMPLEMENTO DE CARRERA (Tramo)		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL (MÁXIMO 6)
I	1	1.542,24 €
I	2	909,48 €
II	3	869,88 €
II	4	804,12 €
III	5	632,64 €
III	6	514,08 €
III (Ordenanza)	6	421,80 €

COMPLEMENTO DE PUESTO (Tramo)		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL (MÁXIMO 6)
I	1	1.746,78 €
I	2	890,26 €
II	3	570,92 €
II	4	520,52 €
III	5	419,86 €
III	6	335,86 €

COMPLEMENTO DE PUESTO				
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	ÁREA FUNCIONAL	Nº TRAMOS	VALOR ANUAL
1	Conservador	Conservación	6	10.480,68 €
1	Jefe de Servicio	Conservación / Técnica	5	8.733,90 €
1	Titulado Superior de Administración y Desarrollo	Conservación / Técnica	5	8.733,90 €
1	Restaurador	Conservación	2	3.493,56 €
1	Técnico Superior de Museos	Conservación	2	3.493,56 €
1	Técnico Asesor	Conservación / Técnica	1	1.746,78 €
2	Técnico de Museos	Conservación	6	5.341,56 €
2	Técnico de Gestión	Conservación / Técnica	6	5.341,56 €
2	Jefe de Sección	Conservación / Técnica	5	4.451,30 €
3	Encargado General de Mantenimiento	Mantenimiento y Oficios	8	4.567,36 €
3	Encargado Administrativo	Administración	6	3.425,52 €
3	Encargado General de Informática	Administración	6	3.425,52 €
3	Encargado General de Brigada	Servicios Generales	4	2.283,68 €
3	Encargado General de Taquillas	Servicios Generales	4	2.283,68 €
3	Encargado General de Vigilancia	Servicios Generales	4	2.283,68 €
4	Informático	Administración	7	3.643,64 €
4	Técnico de Mantenimiento (Climatización)	Mantenimiento y Oficios	7	3.643,64 €
4	Técnico de Mantenimiento (Electricidad)	Mantenimiento y Oficios	7	3.643,64 €
4	Técnico de Administración (Registro General)	Administración	6	3.123,12 €
4	Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	Mantenimiento y Oficios	4	2.082,08 €
4	Técnico de Administración	Administración	4	2.082,08 €
4	Técnico de Servicios Generales	Servicios Generales	2	1.041,04 €
5	Secretaria/o de Dirección	Administración	10	4.198,60 €
5	Secretaria/o de Dirección Adjunta	Administración	10	4.198,60 €
5	Secretaria/o de Coordinación General	Administración	6	2.519,16 €
5	Oficial Administrativo	Administración	5	2.099,30 €
5	Oficial de Servicios Generales (Consola)	Servicios Generales	8	3.358,88 €
5	Oficial de Servicios Generales (Jefe de Vigilantes)	Servicios Generales	4	1.679,44 €
5	Oficial de Servicios Generales (Brigada)	Servicios Generales	4	1.679,44 €
5	Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	Servicios Generales	4	1.679,44 €
5	Oficial de Servicios Generales (Informador)	Servicios Generales	5	2.099,30 €
5	Oficial de Servicios Generales (Inventario)	Servicios Generales	4	1.679,44 €
6	Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante)	Servicios Generales	7	2.351,02 €
6	Auxiliar de Servicios Generales (No Vigilante)	Servicios Generales	7	2.351,02 €
6	Ordenanza	Servicios Generales	7	2.351,02 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE RESPONSABILIDAD	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Conservador	3.399,84 €
Jefe de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	4.436,40 €
Jefe de Servicio	3.347,40 €
Técnico Asesor	3.347,40 €
Restaurador	1.926,48 €
Técnico Superior de Museos	1.020,00 €
Técnico de Gestión	3.219,72 €
Jefe de Sección	3.219,72 €
Encargado General de Brigada	3.219,72 €
Técnico de Servicios Generales	3.219,72 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	346,32 €
Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	346,32 €
Secretaria/o de Dirección	2.949,00 €
Secretaria/o de Dirección Adjunta	1.886,40 €
Secretaria/o de Coordinación General	1.886,40 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE DISPONIBILIDAD	
FUNCIONES QUE LO LLEVAN APAREJADO	VALOR ANUAL
Funciones de Encargado General de Mantenimiento	4.510,56 €
Funciones de Encargado General de Vigilancia	3.148,80 €
Funciones de Oficios Varios	2.709,12 €
Funciones de Brigada	4.510,56 €
Funciones de Inventario	4.056,60 €
Funciones de Jefe de Vigilantes	2.580,24 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE NOCTURNIDAD	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Oficial Servicios Generales (Nocturno)	4.879,20 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE MAYOR JORNADA	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Conservador	5.389,80 €
Titulado Superior de Administración y Desarrollo	5.389,80 €
Jefe de Servicio	5.389,80 €
Restaurador	3.914,76 €
Técnico Superior de Museos	3.914,76 €
Técnico Asesor	3.914,76 €
Técnico de Museos	3.914,76 €
Técnico de Gestión	3.914,76 €
Jefe de Sección	3.914,76 €
Encargado Administrativo	3.247,92 €
Encargado General de Informática	3.247,92 €
Encargado General de Mantenimiento	3.247,92 €
Informático	3.247,92 €
Técnico de Administración	3.247,92 €
Técnico de Servicios Generales	3.247,92 €
Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	3.247,92 €
Oficial Administrativo	3.247,92 €
Secretaría/o de Dirección	4.070,64 €
Secretaría/o de Dirección Adjunta	4.070,64 €
Secretaría/o de Coordinación General	3.276,36 €
Oficial de Servicios Generales (Inventario)	3.247,92 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	3.247,92 €
Auxiliar de Servicios Generales (No Vigilante)	2.794,20 €
Ordenanza	2.794,20 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE JORNADA ESPECIAL	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Encargado General de Vigilancia	5.565,24 €
Encargado General de Taquillas	5.565,24 €
Encargado General de Brigada	4.359,72 €
Encargado General de Mantenimiento	1.111,56 €
Técnico de Mantenimiento (Climatización)	6.089,88 €
Técnico de Mantenimiento (Electricidad)	6.089,88 €
Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	1.111,56 €
Técnico de Servicios Generales	1.111,56 €
Oficial de Servicios Generales (Consola)	6.132,48 €
Oficial de Servicios Generales (Informador)	4.707,96 €
Oficial de Servicios Generales (Jefe de Vigilantes)	4.657,32 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	1.111,56 €
Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	1.111,56 €
Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante)	4.707,96 €

TRIENIO	
Valor anual	449,54 €

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS	
NIVEL	VALOR/HORA
1	27,23 €
2	22,57 €
3	18,90 €
4	17,33 €
5	15,94 €
6	14,85 €

TABLAS SALARIALES 2023

SUELDO BASE		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL
I	1	30.180,64 €
I	2	25.987,64 €
II	3	20.448,40 €
II	4	18.929,96 €
III	5	16.255,26 €
III	6	15.202,60 €

COMPLEMENTO DE CARRERA (Tramo)		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL (MÁXIMO 6)
I	1	1.580,76 €
I	2	932,16 €
II	3	891,60 €
II	4	824,28 €
III	5	648,48 €
III	6	526,92 €
III (Ordenanza)	6	432,36 €

COMPLEMENTO DE PUESTO (Tramo)		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	VALOR ANUAL (MÁXIMO 6)
I	1	1.790,46 €
I	2	912,52 €
II	3	585,20 €
II	4	533,54 €
III	5	430,36 €
III	6	344,26 €

COMPLEMENTO DE PUESTO				
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	ÁREA FUNCIONAL	Nº TRAMOS	VALOR ANUAL
1	Conservador	Conservación	6	10.742,76 €
1	Jefe de Servicio	Conservación / Técnica	5	8.952,30 €
1	Titulado Superior de Administración y Desarrollo	Conservación / Técnica	5	8.952,30 €
1	Restaurador	Conservación	2	3.580,92 €
1	Técnico Superior de Museos	Conservación	2	3.580,92 €
1	Técnico Asesor	Conservación / Técnica	1	1.790,46 €
2	Técnico de Museos	Conservación	6	5.475,12 €
2	Técnico de Gestión	Conservación / Técnica	6	5.475,12 €
2	Jefe de Sección	Conservación / Técnica	5	4.562,60 €
3	Encargado General de Mantenimiento	Mantenimiento y Oficios	8	4.681,60 €
3	Encargado Administrativo	Administración	6	3.511,20 €
3	Encargado General de Informática	Administración	6	3.511,20 €
3	Encargado General de Brigada	Servicios Generales	4	2.340,80 €
3	Encargado General de Taquillas	Servicios Generales	4	2.340,80 €
3	Encargado General de Vigilancia	Servicios Generales	4	2.340,80 €
4	Informático	Administración	7	3.734,78 €
4	Técnico de Mantenimiento (Climatización)	Mantenimiento y Oficios	7	3.734,78 €
4	Técnico de Mantenimiento (Electricidad)	Mantenimiento y Oficios	7	3.734,78 €
4	Técnico de Administración (Registro General)	Administración	6	3.201,24 €
4	Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	Mantenimiento y Oficios	4	2.134,16 €
4	Técnico de Administración	Administración	4	2.134,16 €
4	Técnico de Servicios Generales	Servicios Generales	2	1.067,08 €
5	Secretaría/o de Dirección	Administración	10	4.303,60 €
5	Secretaría/o de Dirección Adjunta	Administración	10	4.303,60 €
5	Secretaría/o de Coordinación General	Administración	6	2.582,16 €
5	Oficial Administrativo	Administración	5	2.151,80 €
5	Oficial de Servicios Generales (Consola)	Servicios Generales	8	3.442,88 €
5	Oficial de Servicios Generales (Jefe de Vigilantes)	Servicios Generales	4	1.721,44 €
5	Oficial de Servicios Generales (Brigada)	Servicios Generales	4	1.721,44 €
5	Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	Servicios Generales	4	1.721,44 €
5	Oficial de Servicios Generales (Informador)	Servicios Generales	5	2.151,80 €
5	Oficial de Servicios Generales (Inventario)	Servicios Generales	4	1.721,44 €
6	Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante)	Servicios Generales	7	2.409,82 €
6	Auxiliar de Servicios Generales (No Vigilante)	Servicios Generales	7	2.409,82 €
6	Ordenanza	Servicios Generales	7	2.409,82 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE RESPONSABILIDAD	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Conservador	3.484,80 €
Jefe de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	4.547,28 €
Jefe de Servicio	3.431,04 €
Técnico Asesor	3.431,04 €
Restaurador	1.974,60 €
Técnico Superior de Museos	1.045,56 €
Técnico de Gestión	3.300,24 €
Jefe de Sección	3.300,24 €
Encargado General de Brigada	3.300,24 €
Técnico de Servicios Generales	3.300,24 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	354,96 €
Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	354,96 €
Secretaría/o de Dirección	3.022,68 €
Secretaría/o de Dirección Adjunta	1.933,56 €
Secretaría/o de Coordinación General	1.933,56 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE DISPONIBILIDAD	
FUNCIONES QUE LO LLEVAN APAREJADO	VALOR ANUAL
Funciones de Encargado General de Mantenimiento	4.623,36 €
Funciones de Encargado General de Vigilancia	3.227,52 €
Funciones de Oficios Varios	2.776,80 €
Funciones de Brigada	4.623,36 €
Funciones de Inventario	4.158,00 €
Funciones de Jefe de Vigilantes	2.644,80 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE NOCTURNIDAD	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Oficial Servicios Generales (Nocturno)	5.001,24 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE MAYOR JORNADA	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Conservador	5.524,56 €
Titulado Superior de Administración y Desarrollo	5.524,56 €
Jefe de Servicio	5.524,56 €
Restaurador	4.012,68 €
Técnico Superior de Museos	4.012,68 €
Técnico Asesor	4.012,68 €
Técnico de Museos	4.012,68 €
Técnico de Gestión	4.012,68 €
Jefe de Sección	4.012,68 €
Encargado Administrativo	3.329,16 €
Encargado General de Informática	3.329,16 €
Encargado General de Mantenimiento	3.329,16 €
Informático	3.329,16 €
Técnico de Administración	3.329,16 €
Técnico de Servicios Generales	3.329,16 €
Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	3.329,16 €
Oficial Administrativo	3.329,16 €
Secretaría/o de Dirección	3.329,16 €
Secretaría/o de Dirección Adjunta	4.172,40 €
Secretaría/o de Coordinación General	4.172,40 €
Oficial de Servicios Generales (Inventario)	3.358,32 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	3.329,16 €
Auxiliar de Servicios Generales (No Vigilante)	3.329,16 €
Ordenanza	2.864,04 €

COMPLEMENTO SINGULAR DE JORNADA ESPECIAL	
DENOMINACIÓN DEL PUESTO	VALOR ANUAL
Encargado General de Vigilancia	5.704,32 €
Encargado General de Taquillas	5.704,32 €
Encargado General de Brigada	4.468,68 €
Encargado General de Mantenimiento	1.139,40 €
Técnico de Mantenimiento (Climatización)	6.242,16 €
Técnico de Mantenimiento (Electricidad)	6.242,16 €
Técnico de Mantenimiento (Oficios Varios)	1.139,40 €
Técnico de Servicios Generales	1.139,40 €
Oficial de Servicios Generales (Consola)	6.285,84 €
Oficial de Servicios Generales (Informador)	4.825,68 €
Oficial de Servicios Generales (Jefe de Vigilantes)	4.773,72 €
Oficial de Servicios Generales (Brigada)	1.139,40 €
Oficial de Servicios Generales (Nocturno)	1.139,40 €
Auxiliar de Servicios Generales (Vigilante)	4.825,68 €

TRIENIO	
Valor anual	460,74 €

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS	
NIVEL	VALOR/HORA
1	27,91 €
2	23,13 €
3	19,37 €
4	17,76 €
5	16,34 €
6	15,22 €

(03/9.911/23)

