

técnico por cada 45 usuarios, acompañada de las correspondientes titulaciones (originales o fotocopias compulsadas) (punto II.B del Pliego de Prescripciones Técnicas):

- Un psicólogo (a jornada completa) o un psicólogo y un pedagogo (los dos a media jornada).
- Un trabajador social (a media jornada).
- Tres terapeutas (a jornada completa).

Teniendo en cuenta que se ofertan 130 plazas, la Entidad debe contar, como mínimo, con el siguiente personal técnico, calculado en horas de dedicación a la ejecución del contrato:

- Psicólogo: 108 horas y media.
- Trabajador Social: 54 horas.
- Terapeutas: 325 horas.

A efectos del presente contrato, la jornada completa se entiende como una jornada de 37 horas, 30 minutos semanales. La Entidad deberá presentar una declaración responsable firmada por el representante de la entidad donde se haga constar el número de horas de trabajo de cada uno de los profesionales responsables de la ejecución del contrato”.

Debe decir: “Requisitos específicos del contratista:

— Solvencia técnica :

Criterios de selección : Respecto del apartado e) Declaración responsable firmada por el representante de la Entidad de que dicha Entidad cuenta, como mínimo con el siguiente personal técnico por cada 45 usuarios, acompañada de las correspondientes titulaciones (originales o fotocopias compulsadas) (punto II.B del Pliego de Prescripciones Técnicas):

- Un psicólogo (a jornada completa), o bien un psicólogo y un pedagogo (los dos a media jornada).
- Un trabajador social (a media jornada).
- Tres terapeutas (a jornada completa).

Teniendo en cuenta que se ofertan 130 plazas, la Entidad debe contar, como mínimo, con el siguiente personal técnico, calculado en horas de dedicación a la ejecución del contrato:

- Psicólogo: 108 horas, 20 minutos; o bien, un psicólogo, 54 horas, 10 minutos, y un pedagogo, 54 horas, 10 minutos.
- Trabajador Social: 54 horas, 10 minutos.
- Terapeutas: 325 horas.

A efectos del presente contrato, la jornada completa se entiende como una jornada de 37 horas, 30 minutos semanales. La Entidad deberá presentar una declaración responsable firmada por el representante de la entidad donde se haga constar el número de horas de trabajo de cada uno de los profesionales responsables de la ejecución del contrato”.

Hágase público para general conocimiento.

En Madrid, a 14 de enero de 2009.—La Directora-Gerente del Instituto Madrileño del Menor y la Familia, Paloma Martín Martín.

(03/1.579/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 17 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Fundación Colección Thyssen-Bornemisza (código número 2813422).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Fundación Colección Thyssen-Bornemisza, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 26 de mayo de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la es-

tructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Madrid, a 17 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO AUTONÓMICO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, DE LA FUNDACIÓN COLECCIÓN THYSSEN BORNEMISZA PARA LOS AÑOS 2008, 2009, 2010 Y 2011

TÍTULO PRIMERO

Identificación de las partes, ámbitos territorial, funcional, personal, vigencia, duración, denuncia y vinculación a la totalidad

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo conciernen.*—El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, entre los representantes de la dirección de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza y el comité de empresa de la misma.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación a la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, radicada en Madrid-Capital; única entidad a que se refiere su ámbito funcional, y a los trabajadores de la misma a que se remite su ámbito personal.

Art. 3. *Ámbito funcional.*—Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de los empleados por cuenta ajena de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza. Ya presten sus servicios en las oficinas centrales de la mencionada entidad, en cualesquiera de sus centros adyacentes, o en las dependencias del propio Museo Thyssen Bornemisza. Resultando de aplicación tanto a los actuales empleados de la entidad como a los que en el futuro se vinculen a la misma mediante una relación jurídica laboral por cuenta ajena, bien sea de carácter fijo o temporal.

Se entiende por Museo Thyssen Bornemisza el 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 Madrid.

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

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

Art. 5. *Vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2008, para los trabajadores que en la fecha de su publicación tengan ya formalizada y en vigor su relación de trabajo con la Fundación Colección Thyssen Bornemisza.

El mismo resultará de aplicación, por supuesto, a todos los que adquieran, por cualquier título, la condición de trabajadores por cuenta ajena de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, a lo largo de su íntegra vigencia, con las matizaciones especificadas y acordadas en el artículo cuarto.

Art. 6. Duración.—La duración del presente convenio colectivo se establece por cuatro años; es decir, desde el 1 de enero de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2011.

El convenio se entenderá prorrogado, tácitamente, por períodos anuales, si al término de su vigencia no es denunciado expresamente por cualquiera de las partes en la forma señalada en el artículo siguiente.

Art. 7. Denuncia.—Cualesquiera de las dos partes firmantes podrán denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento pactado, o prórroga, por carta, telegrama o cualquier otro medio fehaciente y del que indubitablemente se desprenda su recepción por la otra parte aquí contratante.

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

La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente en ese momento. Estableciéndose un plazo máximo de treinta días naturales, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora del segundo convenio de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza.

Art. 8. Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio colectivo, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichos artículos y aquellos otros que se vean afectados, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

TÍTULO SEGUNDO

Comisión paritaria de garantía, interpretación, vigilancia y estudio del convenio colectivo

Art. 9. Comisión paritaria de garantía, interpretación, vigilancia y estudio del convenio colectivo.—Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los trabajadores en los preceptivos procesos de negociación y decisión que establece este convenio sobre diversas materias, así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución de consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, su judicialización, se acuerda la reacción y articulación de la siguiente instancia de negociación, mediación y decisión: La comisión paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del convenio.

En el plazo de los quince días hábiles siguientes, contados a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se constituirá una comisión paritaria del convenio como órgano encargado de la interpretación, vigilancia, estudio y control de su cumplimiento.

Esta comisión, de carácter paritario, estará integrada por dos vocales designados por los miembros del comité de empresa, pudiendo ser asistidos de un asesor cuando a su juicio los asuntos lo requieran, con voz y sin voto. La representación de la dirección de la entidad no podrá exceder en número a la representación sindical. Pudiendo igualmente ser asistida por un asesor, en igualdad de condiciones a la parte representativa de los trabajadores.

La comisión de garantía se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quienes, de mutuo acuerdo, fijarán la fecha, lugar, hora y orden del día de las reuniones.

Dicha comisión tendrá su sede en las dependencias de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza.

En el plazo de los dos meses siguientes a partir del día de su constitución la comisión paritaria elaborará su propio reglamento de funcionamiento que, como mínimo, tendrá el siguiente contenido: Presidencia y secretaría, Funcionamiento, Régimen de sus sesiones, Formas de validación de los acuerdos y plazos para su adopción, Mecanismos para solventar las discrepancias que surjan en su seno y Relación de los medios técnicos y materiales a utilizar en sus trabajos.

En dicho reglamento de funcionamiento se tomarán necesariamente en consideración las siguientes exigencias:

- La comisión paritaria se compondrá de dos miembros designados por los órganos de gobierno de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza y de otros dos designados por la representación de los trabajadores. La Presidencia y la Secretaría de la comisión paritaria se desempeñarán por un vocal de cada una de las dos representaciones y su elección será consensuada. Su documentación y actas se custodiarán en las ofi-

cinas de la FCTB. El secretario dará difusión a las actas u transmitirán a los interesados los acuerdos adoptados.

- Serán funciones básicas de la comisión paritaria las siguientes:
 - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, con la facultad específica de interpretación de la totalidad de los artículos y párrafos del convenio colectivo. Interpretación auténtica y seguimiento del texto del convenio en su aplicación práctica. Resolución definitiva para las partes signatarias de cuantos asuntos y reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el convenio.
 - Estudio, propuesta y, cuando proceda, decisión sobre las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio colectivo. Especialmente lo atinente a su actualización, cuando proceda, para adaptarlo a las modificaciones derivadas de eventuales cambios normativos o acuerdos interconfederales que se produzcan o suscriban durante su vigencia normal o prorrogada.
 - Actuar como órgano de representación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio de la posibilidad de la reclamación ante la jurisdicción administrativa y social previstas en la legislación vigente, o de la aplicación de lo previsto en el procedimiento de solución voluntaria de conflictos.
 - La representación sindical en dicha comisión tendrá el carácter de representación legal de los trabajadores de la totalidad de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza. Ostentando, además, la condición de parte interesada a efectos de la eventual tramitación de expedientes de regulación de empleo, conforme a lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Conocimiento de los planes de carácter general, que afecten a la política laboral de la entidad.
 - La política de empleo y las relaciones laborales del conjunto de la Fundación.
 - Los acuerdos y dictámenes de la comisión paritaria, en el ámbito de sus competencias, serán vinculantes para ambas partes cuando se alcance el voto favorable de la mayoría. Dichos acuerdos tendrán el mismo valor que el convenio colectivo y pasará 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 el centro de trabajo.
 - Actualizar el contenido del presente convenio para adaptarlo a modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos y pactos suscritos entre la administración y los sindicatos.
 - Cualesquier otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

TÍTULO TERCERO

Principios generales y organización del trabajo

Art. 10. Principios generales del convenio colectivo.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza como entidad empresarial rectora de las relaciones laborales del personal sujeto a este pacto colectivo de condiciones de trabajo.

No obstante lo cual, y por supuesto sin merma de la autoridad que le corresponde a la dirección de la Fundación o a sus representantes legales, el órgano de representación legal y sindical de los trabajadores, aquí constituido por el comité de empresa del único centro de trabajo sujeto al convenio, tendrá las funciones que le reconocen, tanto el texto refundido de la Ley Reguladora del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, como la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales, en materia de audiencia, consulta, información y, en su caso, negociación.

En particular corresponde a los órganos de la dirección de la entidad y del propio Museo el establecimiento de los sistemas de organización del trabajo para alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los

servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos; siendo los criterios inspiradores de la organización del trabajo la planificación y ordenación de los recursos humanos, la suficiencia y adecuación de las plantillas a la necesidad del servicio, la adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores de la entidad, la formación continua, profesionalización y promoción de los empleados, la identificación y valoración de los puestos de trabajo y funciones a encomendar y la racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

La representación de los trabajadores, constituida aquí como el comité de empresa, vendrá obligada a participar en aquellas instancias establecidas en las disposiciones laborales de carácter general y, en concreto, en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en las específicamente creadas por este convenio colectivo, o que en el futuro puedan implantarse por su comisión paritaria.

Art. 11. Ingresos y períodos de prueba.—La admisión del nuevo personal se sujetará a lo legalmente vigente en cada momento en materia de colocación. En la admisión del personal, la dirección de la Fundación o persona o empresa en que a estos efectos se delegue, tendrá el derecho de poder exigir las pruebas de aptitud o titulación, genéricas o específicas, que consideren pertinentes en cada caso, acordes al puesto a cubrir, para asegurar y garantizar, en la medida de lo deseable y posible, la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias. Así como de mérito y de actitud para con el trabajo y para con la propia Fundación Colección Thyssen Bornemisza.

En base, pues, a cuanto antecede, se establecen los siguientes períodos de prueba:

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

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

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

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

Naturalmente, resultará potestativo de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza renunciar al período de prueba en los contratos y empleados que considere oportunos, así como también reducir los tiempos establecidos en el presente artículo, tanto respecto del personal titulado, del no titulado y cualificado como del que carezca de cualquier cualificación personal o profesional.

Aquellos trabajadores que se contraten por la Fundación Colección Thyssen Bornemisza como fijos de plantilla, y con carácter previo hayan estado vinculados a la misma mediante un contrato temporal por un período no inferior a seis meses, quedarán exentos de período de prueba en sus contratos definitivos; adquiriendo, por tanto, la condición de empleados fijos de la entidad, siempre y cuando la contratación indefinida lo sea para un puesto y unas funciones que resulten idénticas a aquellas que hayan venido realizando temporalmente para la Fundación.

Art. 12. Estabilidad en el empleo.—Ambas partes acuerdan considerar como principio fundamental de la contratación en la Fundación Colección Thyssen Bornemisza el de la estabilidad en el empleo.

Ello supondrá asumir como básica la contratación indefinida de los trabajadores que por primera vez y procedentes del exterior accedan a un puesto de trabajo en la Fundación Colección Thyssen Bornemisza.

De dicho principio se excepcionarán aquellos trabajadores que sean contratados para determinados puestos o funciones y bajo determinadas circunstancias, en los que la legislación permita la contratación temporal.

Art. 13. Derecho a la promoción profesional.—La dirección de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza reconoce como derecho fundamental de los trabajadores sujetos al presente convenio el atinente a su promoción profesional. Derecho que resulta compartido e igualmente asumido por el comité de empresa de la entidad.

Para dar cumplimiento a este compromiso, bilateralmente asumido en el presente convenio colectivo, la dirección de la Fundación y

el comité de empresa garantizarán el derecho previo de todos los trabajadores de la entidad para ocupar con carácter preferente tanto cualquier vacante que se produzca y que suponga la necesidad de contratación de un trabajador de nuevo ingreso como el acceso a las vacantes internas por ascenso o cualquier otra circunstancia.

A estos efectos, la dirección de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza ofrecerá, previa comunicación al comité de empresa, a todos los trabajadores la publicidad indispensable a través del correo electrónico y tablones de anuncios, ofertando las plazas e indicando las condiciones necesarias para su cobertura; con especificación de todos los requisitos atinentes a titulación, capacidad, méritos y cualesquier otras circunstancias específicas de cada puesto.

Art. 14. Igualdad de oportunidades.—Las partes firmantes de este convenio impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cualesquier cuestiones relacionadas con el principio de “Igualdad de oportunidades”. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción del personal laboral de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- c) En materia de contratación se promoverá el que a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
- d) En materia de formación se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Fundación.

La comisión paritaria de garantía, interpretación, vigilancia y estudio del convenio colectivo velará para que los anteriores principios rectores de la igualdad de oportunidades se lleven a cabo en la práctica, evitando en general cualquier tratamiento discriminatorio por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 15. Compensación, absorción y garantía personal.—El incremento salarial pactado en este convenio colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto viniera ya concediendo la FCTB, a excepción de las cantidades que se estuvieran abonando a cuenta del incremento del presente convenio. En consecuencia, las cantidades que se incluyen en la tabla económica de este convenio serán abonadas efectivamente en todos los casos.

TÍTULO CUARTO

Formación profesional

Art. 16. Formación profesional.—La dirección de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza asume como básica su obligación y recíproco derecho de los empleados sujetos al presente convenio colectivo de mantenerles en todo momento adecuadamente capacitados y formados profesionalmente para el correcto desempeño de las funciones encomendadas.

Para el adecuado cumplimiento y seguimiento de este asunto, ambas partes aquí contratantes se comprometen a mantener las reuniones que periódicamente resulten necesarias para evitar cualesquier disfunciones en este ámbito. Reuniones que se mantendrán en el seno de la comisión técnica de formación.

La dirección de la Fundación organizará los cursos de formación y capacitación profesional que resulten necesarios. Asumiendo el coste e importe económico de los mismos, que, preferentemente, serán impartidos fuera de las horas de trabajo. La formación será consensuada entre la dirección de la Fundación y la comisión técnica de formación.

Ambas partes consideran que la formación es un importante instrumento de la política de recursos humanos que tiene como objetivos básicos favorecer el desarrollo de los recursos humanos de la Fundación y del Museo, incrementando su calificación y capacitación profesional, fomentar su motivación, propiciar su integración laboral, así como facilitar su movilidad funcional y promoción profesional; todo ello para mejorar la calidad de los servicios que la entidad y el Museo prestan a cualesquier terceros.

TÍTULO QUINTO

Clasificación profesional

Art. 17. Clasificación profesional.—El sistema de clasificación profesional se estructura en tres grandes grupos profesionales:

- a) Grupo de administración.
- b) Grupo de servicios del museo.
- c) Grupo de oficios.

Dentro de cada grupo se estructuran las diferentes categorías en función de las aptitudes profesionales requeridas y las titulaciones análogas o equivalentes que determinan el contenido general del puesto.

Clasificación del personal por puestos de trabajo

1. Grupo de administración:

Categorías	Puestos
Técnicos Titulados y Responsables Departamento	Responsable de Administración Responsable Desarrollo Educativo Responsable Programa Didáctico Responsable de Recursos Humanos Responsable de Servicios Generales Responsable de Biblioteca Responsable de Promoción Responsable de Publicidad y RR. EE Responsable de Prensa Responsable de Pág. Web y Nuevos Medios Ayudante de Conservación Ayudante de Registro Ayudante Derechos de Reproducción Restaurador
Oficiales 1ª	Oficial 1ª Administración Coordinador de Publicaciones Oficial 1ª Admon. Tienda/librería Oficial 1ª Tienda y Publicaciones Oficial 1ª de Promoción Oficial 1ª Didáctica Monitor Didáctica Oficial 1ª de Restauración Técnico de Documentación Digital Analista-Programador Operador de Informática Operador de Centro de Control Oficial 1ª Biblioteca
Oficiales 2ª	Oficial 2ª Administración Secretario/a Oficial Promoción Oficial Almacén/Tienda Oficial 2ª Biblioteca Monitor Didáctica Junior Operador de Centro de Control junior Oficial 2ª Restauración Oficial de Prensa
Auxiliares	Auxiliar Administrativo

2. Grupo de servicios del museo:

Categorías	Puestos
Oficiales 1ª	Supervisor Seguridad Encargado/a Serv. Taquillas Encargado/a Serv. Tienda/Librería Encargado/a Serv. Información
Oficiales 2ª	Oficial de Tienda/Librería Oficial de Taquillas Oficial de Información Supervisor de Seguridad junior
Auxiliares	Auxiliar Servicios del Museo

3. Grupo de oficios:

Categorías	Puestos
Técnicos y Encargados	Técnico de Mantenimiento Encargado Montaje
Oficiales 1ª Oficios	Oficial 1ª Mantenimiento Oficial 1ª Marcos Oficial 1ª Montaje
Oficiales 2ª Oficios	Oficial 2ª Mantenimiento Oficial 2ª Montaje Oficial 2ª Marcos
Ayudantes de Oficio	Ayudantes

(*) La enumeración de los puestos no obliga a su cobertura.

TÍTULO SEXTO

Jornada de trabajo

Art. 18. Jornada de trabajo.—La jornada ordinaria de trabajo efectivo y establecida con carácter general para todo el personal sujeto al presente convenio colectivo será de 1.650 horas anuales.

En determinados supuestos podrá establecerse la posibilidad de una jornada superior a la ordinaria, previo acuerdo entre la FCTB y los trabajadores, hasta un máximo de 40 horas semanales. En dichos supuestos, los trabajadores tendrán derecho a percibir el complemento que corresponda.

Distribución de horarios:

Horario personal de oficina central

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

- Lunes a jueves: De 8.30 a 14.00 horas; de 15.00 a 17.30 horas.
- Viernes: De 8.30 a 14.30 horas.

Verano (desde 15 de junio a 15 de septiembre):

- De 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

Horario del personal de seguridad

Supervisores:

- Turno mañana: De 8.00 a 15.15 horas, de martes a domingo.
- Turno tarde: De 14.45 a 22.00 horas, de martes a domingo.

Trabajan ocho festivos al año.

Operadores (lunes a domingo):

- Turno mañana: De 7.00 a 14.30 horas.
- Turno tarde: De 14.30 a 22.00 horas.
- Turno noche: De 22.00 a 7.00 horas.

Los turnos se asignan por cuadrante mensual que se confeccionará antes del día 25 del mes anterior.

Trabajan ocho festivos al año.

Horario del personal de mantenimiento

- Turno 1: De 9.00 a 17.45 horas, de lunes a domingo (sábados y domingos alternos).
- Turno 2: De 10.15 a 19.00 horas, de lunes a domingo (sábados y domingos alternos).

Trabajan ocho festivos al año.

Horario del personal de montaje

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

- Lunes: De 8.00 a 17.00 horas.
- De martes a jueves: De 8.00 a 15.50 horas.
- Viernes: De 8.00 a 14.30 horas.

Verano (desde 15 de junio a 15 de septiembre):

- De 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

Horario del personal de servicios (taquillas, información, tienda y guardarropa)

Los horarios de estos servicios se fijan en turnos de mañana y tarde de manera que cubran las necesidades de apertura habitual del Museo.

Servicio de información:

- Turno de mañana: De 9.45 a 14.30 horas, de martes a sábado. De 10.00 a 19.15 horas. Domingos alternos.
- Turno de tarde: De 14.30 a 19.15 horas. De 10.00 a 19.15 horas. Domingos alternos.

Trabajan ocho festivos al año.

Servicio de taquilla:

- Turno de mañana: De 9.45 a 14.30 horas de martes a sábado. De 10.00 a 19.15 horas. Domingos alternos.
- Turno de tarde: De 14.30 a 19.00 horas de martes a sábado. De 10.00 a 19.00 horas. Domingos alternos.

Trabajan ocho festivos al año.

Servicio de guardarropa:

- Turno de mañana: De 9.45 a 14.30 horas de martes a sábado. De 10.00 a 19.15 horas. Domingos alternos.
- Turno de tarde: De 14.30 a 19.00 horas de martes a sábado. De 10.00 a 19.00 horas. Domingos alternos.

Trabajan ocho festivos al año.

Tienda-librería:

- Turno de mañana: De 9.30 a 14.30 horas de martes a sábado. De 9.30 a 19.30 horas. Domingos alternos.
- Turno de tarde: De 14.30 a 19.30 horas de martes a sábado. De 9.30 a 19.30 horas. Domingos alternos.

Trabajan ocho festivos al año.

El personal que trabaje a turnos puede, previa petición al departamento de Recursos Humanos, doblar o cambiar su turno siempre y cuando esto se realice entre trabajadores del mismo servicio, idéntica categoría profesional y misma jornada.

La compensación de los festivos trabajados al año se hará al 150 por 100 sobre las horas trabajadas en esas circunstancias, compensando el 100 por 100 en tiempo de libranza prorrteado anualmente y el 50 por 100 restante como plus por festividad, a percibir en la nómina del mes siguiente al que se ha trabajado el festivo.

Dado que el Museo cierra tres festivos anuales, concretamente los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, dichas jornadas se considerarán como inhábiles para todo el personal de servicios, mantenimiento y seguridad, a excepción de los operadores de consola, quienes seguirán el horario establecido según el régimen de cuadrantes.

Además del disfrute de estos festivos, se establece la libranza de tres festivos más al año, que se elegirán de acuerdo con la organización de cada servicio, procurando que su disfrute se reparta a lo largo del año, a razón de un festivo por cuatrimestre.

En el mes de enero de cada año se establecerá, por la dirección de la entidad, la elección y distribución de dichos festivos, atendiendo, en la medida de lo posible, a la satisfacción individualizada de cada empleado.

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

Los trabajadores adscritos a las categorías de auxiliares, oficiales de segunda y oficiales de primera podrán optar por compensar las horas extraordinarias realizadas, con un permiso retribuido, a razón de 1,5 horas libres por cada hora extraordinaria, siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan, o por percibir un importe económico por horas extraordinarias, consistente en el valor de la hora ordinaria, incrementando con el 75 por 100.

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

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

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

Art. 20. Calendario laboral.—El calendario laboral será elaborado anualmente por la dirección de la entidad y por el comité de empresa, previas las conversaciones que al efecto procedan, debiendo quedar concluido y debidamente firmado y expuesto para general conocimiento de todos los trabajadores de la empresa, con anterioridad al día 15 de marzo de cada año.

TÍTULO SÉPTIMO

Principios generales en materia salarial

Art. 21. Principios generales en materia salarial.—1. Los salarios establecidos en el presente convenio tienen el carácter de mínimos.

2. El incremento salarial pactado en este convenio colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto viniera ya concediendo la empresa. En su consecuencia, las cantidades que se incluyen en los puntos 4, 5, 6 y 7 de este mismo artículo serán abonadas efectivamente, en todos los casos, sobre los niveles que realmente se vinieran percibiendo.

3. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este convenio, se vinieran ya abonando desde el día de su entrada en vigor

4. La subida salarial para el año 2008 se establece en el 3 por 100 (IPC previsto + 1 por 100). En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) de la Comunidad de Madrid al 31 de diciembre de 2008 no coincida con el índice de precios al consumo (IPC) previsto inicialmente para el año 2008, se procederá a regularizar los salarios con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2008, de modo que el incremento de salario desde esa fecha sea el correspondiente al índice de precios al consumo (IPC) real más el 1 por 100.

5. El porcentaje de subida salarial para el año 2009 será del IPC previsto más 0,50 por 100. Esta subida se aplicará sobre todos los conceptos salariales (salario y pluses).

5.1. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) de la Comunidad de Madrid al 31 de diciembre de 2009 no coincida con el índice de precios al consumo (IPC) previsto inicialmente para el año 2009, se procederá a regularizar los salarios con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2009, de modo que el incremento de salario desde esa fecha sea el correspondiente al índice de precios al consumo (IPC) real más el 0,50 por 100.

6. El porcentaje de subida salarial para el año 2010 será del IPC previsto más 0,50 por 100. Esta subida se aplicará sobre todos los conceptos salariales (salario y pluses).

6.1. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) de la Comunidad de Madrid al 31 de diciembre de 2010 no coincida con el índice de precios al consumo (IPC) previsto inicialmente para el año 2010, se procederá a regularizar los salarios con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2010, de modo que el incremento de salario desde esa fecha sea el correspondiente al índice de precios al consumo (IPC) real más el 0,50 por 100.

7. El porcentaje de subida salarial para el año 2011 será del IPC previsto más 0,75 por 100. Esta subida se aplicará sobre todos los conceptos salariales (salario y pluses).

7.1. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) de la Comunidad de Madrid al 31 de diciembre de 2011 no coincida con el índice de precios al consumo (IPC) previsto inicialmente para el año 2011, se procederá a regularizar los salarios con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2011, de modo que el incremento de salario desde esa fecha sea el correspondiente al índice de precios al consumo (IPC) real más el 0,75 por 100.

8. Dichas revisiones se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de cada año

9. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Fecha de pago. El pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

11. Los trabajadores afectados por este convenio percibirán dos pagas extraordinarias el 20 de junio y el 20 de diciembre, que se devengarán por la cuantía de una mensualidad de salario (salario convenio y mejora voluntaria) y plus de antigüedad que corresponda. Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrteando su importe con relación al tiempo de servicio en dicho año.

12. Los atrasos correspondientes a la revisión salarial recogida establecida en el presente convenio se abonarán en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 22. Estructura Salarial.—La estructura salarial del personal sujeto al presente convenio colectivo se integrará por el salario de Convenio (salario base por unidad de tiempo), la mejora voluntaria (complemento personal en función de competencia) y los pluses y complementos salariales de diversa naturaleza que se pactan y definen en los artículos posteriores de este título.

Art. 23. Tabla de salarios de convenio.—Con arreglo a lo pactado en el artículo 23 del presente convenio colectivo, para el año 2008 regirá la siguiente tabla de salarios de convenio, por categorías profesionales o de puestos de trabajo:

Grupo profesional: Administración

Categoría	Salario de Convenio 2008
Técnicos titulados y Resp. Dpto.	21.044,26.- €/año
Oficial 1ª	18.829,23.- €/año
Oficial 2ª	16.060,07.- €/año
Auxiliares	11.519,05.- €/año

Grupo profesional: Servicios del Museo

Categoría	Salario de Convenio 2008
Oficial 1ª	18.829,23.- €/año
Oficial 2ª	16.060,07.- €/año
Auxiliares	11.519,05.- €/año

Grupo profesional: Oficios

Categoría	Salario de Convenio 2008
Técnicos y Encargados	21.044,26.- €/año
Oficial 1ª de Oficio	18.829,23.- €/año
Oficial 2ª de Oficio	16.060,07.- €/año
Ayudantes de Oficio	11.519,05.- €/año

Dicho salario de convenio, mínimo y garantizado en todo caso, retribuirá el trabajo efectivo de las respectivas categorías profesionales y puestos de trabajo, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

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

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

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

Grupo profesional: Administración

Categoría	Precio/cuatrienio 2008
Técnicos Titulados y Respbles Dpto.	43,08 €/mes 603,12 €/año
Oficial 1ª	35,69 €/mes 499,66 €/año
Oficial 2ª	34,28 €/mes 479,92 €/año
Auxiliares	29,22 €/mes 409,08 €/año

Grupo profesional: Servicios del Museo

Categoría	Precio/cuatrienio 2008
Oficial 1ª	35,69 €/mes 499,66 €/año
Oficial 2ª	34,28 €/mes 479,92 €/año
Auxiliares	29,22 €/mes 409,08 €/año

Grupo profesional: Oficios

Categoría	Precio/cuatrienio 2008
Técnicos y Encargados	43,08 €/mes 603,12 €/año
Oficial 1ª de Oficio	35,69 €/mes 499,66 €/año
Oficial 2ª de Oficio	34,28 €/mes 479,92 €/año
Ayudante de Oficio	29,22 €/mes 409,08 €/año

Art. 25. Plus de idiomas.—Se aplicará el plus de idiomas a aquellos empleados por cuenta ajena de la empresa que, estando sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo, desempeñen los puestos de trabajo del grupo de administración y servicios del Museo y de las categorías profesionales de oficiales de primera, oficiales de segunda y auxiliares, que para el adecuado desempeño de sus funciones requieran habitualmente la utilización de cualquier idioma distinto del español.

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

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

El importe del plus de idiomas, según la gradación antes acordada, será el que se contiene en el siguiente cuadro:

Plus de idiomas

Categoría	1 plus idioma	2 plus idioma	3 plus idioma
Oficial 1ª	77,97 €/mes	155,94 €/mes	233,91 €/mes
Oficial 2ª	74,83 €/mes	149,66 €/mes	224,49 €/mes
Auxiliares	63,82 €/mes	127,64 €/mes	191,46 €/mes

Art. 26. Plus de puesto para supervisores de seguridad.—Se pacta un plus de puesto, con la naturaleza de complemento salarial de puesto de trabajo, y por ello de carácter no consolidable, aplicable a aquellos empleados sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo que realicen las funciones inherentes al puesto de trabajo de supervisor de seguridad. Habida cuenta de las especiales responsabilidades que los citados trabajadores tienen que asumir en los casos de ausencia del jefe de seguridad en fines de semana, días festivos, enfermedad o vacaciones de dicho superior jerárquico y funcional.

El importe de dicho plus será de 33,35 euros por cada día de trabajo en que se desempeñen las funciones, en la forma antes descrita.

Art. 27. Plus de puesto para operadores de consola.—Se establece un plus de puesto, con carácter salarial, no consolidable y vinculado a la realización del trabajo en régimen de turnos por cuadrante, para determinados empleados sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo que realizan funciones de operador del centro de control que prestan sus servicios en turnos de mañana, tarde o noche.

El plus se percibirá, con carácter excepcional, única y exclusivamente cuando por circunstancias ajenas al trabajador se le modifique, por razones del servicio, su día de libranza, con un preaviso o comunicación inferior a cuarenta y ocho horas.

El importe del mencionado plus se fija en la cantidad de 33 euros por día de trabajo afectado por la mencionada circunstancia justificativa de su percepción.

Art. 28. Plus de nocturnidad.—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada conforme a la siguiente tabla:

Grupo profesional: Administración

Categorías	Puestos	Noct 08/hora
Oficiales 1ª	Oficial 1ª Administración Coordinador de Publicaciones Oficial Admón. Tienda/librería Oficial Tienda y Publicaciones Oficial 1ª de Promoción Oficial 1ª Didáctica Monitor Didáctica Oficial 1ª de Restauración Técnico de Documentación digital Oficial 1ª Biblioteca Analista-Programador Operador de Informática Operador de Centro de Control	1,41.- /hora

Categorías	Puestos	Noct 08/hora
Oficiales 2ª	Oficial 2ª Administración Secretarias Oficial Promoción Oficial de Prensa Oficial Almacén/Tienda Oficial 2ª Biblioteca Monitor Didáctica Junior Operador de Centro de Control junior Oficial 2ª Restauración	1,34.- /hora
Auxiliares	Auxiliar Administrativo	1,14.- /hora

Grupo profesional: Servicios del Museo

Categorías	Puestos	Noct 08/hora
Oficiales 1ª	Supervisor Seguridad Encargado/a Serv. Taquillas Encargado/a Serv. Tienda/Librería Encargado/a Serv. Información	1,41.- /hora
Oficiales 2ª	Oficial de Tienda/Librería Oficial de Taquillas Oficial de Información Supervisor de Seguridad junior	1,34.- /hora
Auxiliares	Auxiliar Servicios del Museo	1,14.- /hora

Grupo profesional: Oficios

Categorías	Puestos	Noct 08/hora
Oficiales 1ª Oficios	Oficial 1ª Mantenimiento Oficial 1ª Marcos Oficial 1º Montaje	1,41/hora
Oficiales 2ª Oficios	Oficial 2ª Mantenimiento Oficial 2ª Montaje Oficial 2ª Marcos	1,34 /hora
Ayudantes de Oficio	Ayudantes	1,14.- /hora

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

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

Se considerará que se devenga el derecho al cobro del citado plus cuando un empleado sea requerido por la dirección de la entidad

para su presencia con carácter urgente en las dependencias de la Fundación, con motivo, entre otros, de averías en los sistemas informáticos, de electricidad, aire acondicionado o cualesquiera otras instalaciones que precisen de su urgente reparación.

Art. 30. *Plus de responsabilidad para auxiliares en funciones de responsables.*—Se pacta un plus de puesto, con la naturaleza de complemento salarial de puesto de trabajo y por ello de carácter no consolidable, aplicable a aquellos empleados sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo, que realicen funciones de auxiliares en los servicios de atención al público, cuando por ausencia del encargado ú oficial de turno, se designe a un auxiliar para realizar las funciones inherentes al puesto de trabajo de encargado ú oficial. El importe de dicho plus, será de 15 euros por cada día de trabajo en turno de mañana o tarde y 30 euros en el caso de tratarse de un domingo (mañana y tarde).

Art. 31. *Plus especial por el trabajo en Nochebuena y Nochevieja.*—Se establece un plus, de carácter salarial, no consolidable, pero sí vinculado a la ejecución de cualesquier trabajos, para aquellos trabajadores que realicen su jornada laboral en las noches de los días 24 y 31 de diciembre. Su importe ascenderá a la cantidad de 59,39 euros por noche.

Art. 32. *Anticipos y préstamos.*—Todo el personal con un año, al menos, de antigüedad tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cinco mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

La amortización del préstamo será mensual y no excederá, en ningún caso, del 10 por 100 del salario real.

Art. 33. *Complemento por incapacidad temporal.*—La Fundación Colección Thyssen Bornemisza complementará desde el primer día de incapacidad laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral hasta llegar al 100 por 100 del sueldo mensual la prestación que abone la Seguridad Social.

En caso de baja por accidente laboral, la Fundación Colección Thyssen Bornemisza complementará hasta el 100 por 100 la retribución del trabajador afectado.

En caso de baja maternal, el pago de la prestación se iniciará el día de la fecha de la baja, siendo la cuantía de la misma el 100 por 100 de la base diaria de cotización que la trabajadora tuviera en el mes anterior. Esta prestación se considera un pago directo y no un pago delegado, por lo que la interesada deberá percibirlo directamente de la Seguridad Social.

Art. 34. Relación de salarios de convenio colectivo para el año 2008, así como de determinados complementos retributivos.

Salarios y pluses por puesto de trabajo

1. Grupo profesional: Administración.

Categorías	Puestos	Sal. Conv. 08	Antig. 08	Idiomas 08	Noct. 08 /hora
Técnicos Titulados y Responsables Departamento	Responsable de Administración Responsable Desarrollo Educativo Responsable Programa Didáctico Responsable de Recursos Humanos Responsable de Servicios Generales Responsable de Biblioteca Responsable de Promoción Responsable de Publicidad y RR.EE Responsable de Prensa Responsable de Pág Web y Nuevos Medios Ayudante de Conservación Ayudante de Registro Ayudante Derechos de Reproducción Restaurador	21.044,26.- /año 1.503,16.- /mes	603,12.- /año 43,08.- /mes		

Categorías	Puestos	Sal. Conv. 08	Antig. 08	Idiomas 08	Noct. 08 /hora
Oficiales 1ª	Oficial 1ª Administración Coordinador de Publicaciones Oficial Admón. Tienda/librería Oficial Tienda y Publicaciones Oficial 1ª de Promoción Oficial 1ª Didáctica Monitor Didáctica Oficial 1ª de Restauración Técnico de Documentación Digital Analista-Programador Operador de Informática Operador de Centro de Control Oficial 1ª de Biblioteca	18.829,23.- /año 1.344,95.- /mes	499,66.- /año 35,69.- /mes	77,97.- /mes	1,41.- /hora
Oficiales 2ª	Oficial 2ª Administración Secretario/a Oficial de Promoción Oficial de Prensa Oficial Almacén/Tienda Oficial 2ª de Biblioteca Monitor Didáctica Junior Operador de Centro de Control junior Oficial 2ª Restauración	16.060,07.- /año 1.147,15.- /mes	479,92.- /año 34,28.- /mes	74,83.- /mes	1,34.- /hora
Auxiliares	Auxiliar Administrativo	11.519,05.- /año 822,79.- /mes	409,08.- /año 29,22.- /mes	63,82.- /mes	1,14.- /hora

2. Grupo profesional: Servicios del Museo.

Categorías	Puestos	Sal. Conv. 08	Antig. 08	Idiomas 08	Noct. 08 /hora
Oficiales 1ª	Supervisor Seguridad Encargado/a Serv. Taquillas Encargado/a Serv. Tienda/Librería Encargado/a Serv. Información	18.829,23.- /año 1.344,95.- /mes	499,66.- /año 35,69.- /mes	77,97.- /mes	1,41.- /hora
Oficiales 2ª	Oficial de Tienda/Librería Oficial de Taquillas Oficial de Información Supervisor de Seguridad junior	16.060,07.- /año 1.147,15.- /mes	479,92.- /año 34,28.- /mes	74,83.- /mes	1,34.- /hora
Auxiliares	Auxiliar Servicios del Museo	11.519,05.- /año 822,79.- /mes	409,08.- /año 29,22.- /mes	63,82.- /mes	1,14.- /hora

3. Grupo profesional: Oficios.

Categorías	Puestos	Sal. Conv. 08	Antig. 08	Idiomas 08	Noct. 08 /hora
Técnicos y Encargados	Técnico de Mantenimiento Encargado Montaje	21.044,26.- /año 1.503,16.- /mes	603,12 /año 43,08 /mes		
Oficiales 1ª Oficios	Oficial 1ª Mantenimiento Oficial 1ª Marcos Oficial 1ª Montaje	18.829,23.- /año 1.344,95.- /mes	499,66.- /año 35,69.- /mes		1,41 /hora

Categorías	Puestos	Sal. Conv. 08	Antig. 08	Idiomas 08	Noct. 08 /hora
Oficiales 2ª Oficios	Oficial 2ª Mantenimiento Oficial 2ª Montaje Oficial 2ª Marcos	16.060,07.- /año 1.147,15.- /mes	479,92.- /año 34,28.- /mes		1,34 /hora
Ayudantes de Oficio	Ayudantes	11.519,05.- /año 822,79.- /mes	409,08.- /año 29,22.- /mes		1,14.- /hora

TÍTULO NOVENO

Régimen disciplinario

Art. 36. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores que presten servicios para la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo, se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 37. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

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

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

4. La falta de aseo y de limpieza personal.

5. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros, subordinados y jefes.

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

7. La embriaguez ocasional en el puesto de trabajo o en el desarrollo de las funciones encomendadas en cualesquiera de las dependencias de las instalaciones de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza.

Art. 38. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves:

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

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave para los compañeros, superiores o subordinados, o al patrimonio de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza.

9. La incorrección grave con el público así como con compañeros, subordinados o jefes.

Art. 39. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves:

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

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

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza o a cualquier persona dentro de los locales de la misma o fuera de ellos, durante el tiempo de trabajo.

Tendrá la misma consideración que el apartado anterior, la falsificación de datos, si tiene como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio propio o de un tercero.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualesquiera obras de arte, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y áreas de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza.

6. Los malos tratos de obra o de palabra o falta grave de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados y público visitante.

7. La simulación comprobada de enfermedad; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, si no media autorización de la misma; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; y la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre y siempre que haya sido objeto de sanción.

8. El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores, compañeros y subordinados, siempre y cuando dicha actuación sea indeseada, irracional y ofensiva, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el sujeto pasivo de la misma.

Así como que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de la misma a la formación profesional o de empleo, sobre la continuación del empleo, promoción, salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

9. La violación del secreto de la correspondencia, quedando incluida a estos efectos, cualquier otro tipo de comunicación electrónica, o por fax, o cualesquiera otros medios telemáticos o informáticos que se encuentren a disposición de los trabajadores de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza en la actualidad, o que pudieran ser instalados en el futuro.

10. No advertir al personal que se encuentre bajo sus órdenes de los peligros derivados del uso o manejo de productos tóxicos, corrosivos o explosivos y del manejo de máquinas o utensilios susceptibles de causar algún tipo de lesión al propio trabajador, a un tercero, o a los bienes y patrimonio de la Fundación.

11. La obstaculización al legítimo ejercicio de las libertades públicas o los derechos sindicales de los trabajadores.

12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando. A estos efectos, se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un subordinado. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa para que este tramite la queja ante la alta dirección de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza. Si la resolución no satisficiera al agraviado, este y sus representantes legales tendrán el derecho de ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral competente.

13. Tomar, usar o adquirir indebidamente productos o artículos de la tienda del Museo u otras dependencias aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no sean aptos para su venta, comercialización o consumo.

14. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y que no hubieran sido mencionadas en los artículos precedentes.

15. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o encargados respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.

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

A) Faltas leves:

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

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

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

Art. 41. Régimen sancionador

- La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la Dirección de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza. Todas las sanciones por faltas de cualquier gravedad y calificación serán siempre comunicadas por escrito, salvo aquellas que supongan apercibimiento verbal, de las cuales, no obstante, se pasará nota al área de Recursos Humanos para constancia en los expedientes personales. Cuando la sanción a imponer por falta imputable fuera la de despido y no existiera evidencia irrefutable sobre la comisión de la falta por el trabajador despedible, se incoará expediente disciplinario contradictorio, con audiencia del comité de empresa.
 - Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores que ostenten en la Fundación Colección Thyssen Bornemisza la condición de miembro del comité de empresa. En este caso, antes de imponer la correspondiente sanción, se dará audiencia previa a los restantes miembros del comité.
 - El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por la persona al efecto delegada por el área de Recursos Humanos de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación por parte del instructor se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.
- El instructor podrá proponer a la alta dirección de la Fundación la suspensión cautelar de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa.

La duración de la tramitación del expediente, desde que el instructor acepte el nombramiento, no podrá resultar superior a dos meses. Durante la tramitación del expediente, y desde su inicio hasta su terminación, se entenderá interrumpida la eventual prescripción de la falta cometida por el trabajador. La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y el momento temporal en que surtirá efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción consistente en amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

- En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos, habrá de darse trámite de audiencia al comité de empresa siempre que a la Fundación Colección Thyssen Bornemisza le conste fehaciente e indubitablemente la afiliación y al trabajador en cuestión se le descuenten en sus nóminas las cuotas sindicales a favor del sindicato al que pertenezca.
- Contra las sanciones impuestas podrá recurrirse dentro de los cinco días siguientes a la notificación mediante escrito razonado.

nado. Dentro del mismo plazo de cinco días, la alta dirección resolverá lo que estime procedente, con notificación al empleado sancionado.

- La Fundación Colección Thyssen Bornemisza anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, reseñando también la reincidencia por faltas leves. Las notas desfavorables de los expedientes personales, de acuerdo con la legislación vigente, se considerarán anuladas tratándose de faltas leves una vez transcurridos seis meses sin haber reincidido el empleado en nueva sanción. Si se trata de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a un año y a dos respectivamente. La cancelación de las faltas se realizará automáticamente por el transcurso del tiempo y las condiciones citadas.
- La facultad de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días; y para las faltas muy graves, a los sesenta días. Los plazos se iniciarán todos ellos a partir de la fecha en que la Fundación Colección Thyssen Bornemisza tenga conocimiento indubitable, oficial y exhaustivo de su comisión.

TÍTULO DÉCIMO

Vacaciones, permisos, licencias, excedencias, reducciones de jornada, descansos, jubilación y ceses

Art. 42. *Vacaciones.*—Se establece un período de vacaciones, tras un año completo de trabajo, y para todos los empleados sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo, de veinticinco días laborables.

Las vacaciones podrán fraccionarse como máximo en tres partes.

Durante el primer año de ingreso en la empresa o reincorporación después de excedencia, licencia o servicio militar, los empleados tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional de vacaciones según la siguiente escala:

Mes de ingreso o reincorporación	Días Laborables
Enero	25
Febrero	23
Marzo	21
Abril	19
Mayo	17
Junio	14
Julio	12
Agosto	10
Septiembre	8
Octubre	6
Noviembre	4
Diciembre	2

En caso de producirse la baja definitiva en la empresa después de disfrutar las vacaciones, aquellos días que se hayan disfrutado, pero no devengado, se descontarán de la liquidación.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a Septiembre, salvo acuerdo entre la Fundación y el trabajador para su disfrute en otras fechas.

El orden a establecer y la gradación del mismo tendrá en cuenta lo dispuesto al efecto en la normativa general aplicable, el buen funcionamiento de los Departamentos y Áreas de la Fundación y la costumbre y usos empresariales de años precedentes, y, en su caso, y si hubiere discordia, la toma en consideración de las circunstancias familiares del trabajador afectado.

Las vacaciones no caducarán, en lo relativo a su disfrute, sino hasta el día 10 de enero del año siguiente al de su devengo.

Art. 43. *Permisos.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio. Cuando un trabajador disfrute de la licencia prevista en el presente artículo

- por razón del inicio de una convivencia estable, deberá presentar en el plazo de dos meses a partir de la licencia, certificado de inscripción en el correspondiente registro oficial.
- Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en la Comunidad de Madrid con independencia de su orientación sexual.
 - Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
 - Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización por enfermedad o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
 - En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
 - Dos días por traslado de domicilio habitual.
 - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, la Fundación Colección Thyssen Bornemisza podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
 - Para concurrir a exámenes, dispondrán de los permisos necesarios, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - Los trabajadores de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza podrán solicitar la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
 - La Fundación Colección Thyssen Bornemisza podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.
 - Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
 - Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político en la fecha de celebración de la ceremonia, así como por bautizo o primera comunión de un hijo.
 - Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.
 - El personal con cinco años de antigüedad en la Fundación podrá disfrutar de hasta un día por cada año natural para asuntos particulares, y, hasta dos días por cada año natural, el personal con diez años de antigüedad en la Fundación. Estos días, en ningún caso, podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El personal, previa autorización y considerando siempre las necesidades del servicio, podrá disfrutar esos días a su conveniencia.
- Art. 44. Licencias sin sueldo.**—El personal fijo que haya cumplido al menos cinco años de antigüedad, podrá solicitar licencias sin sueldo para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse. La duración mínima de esta licencia será de quince días y la máxima de seis meses. El empleado que solicite un permiso sin sueldo deberá justificar su petición, en todo caso corresponde a la dirección de la empresa su concesión en función de las necesidades productivas que se den en ese momento. La petición se realizará con un mes de antelación a la fecha de inicio de su disfrute y la aceptación o denegación deberá resolverse en el plazo de veinte días desde su recepción en el departamento de Recursos Humanos. La licencia implica la suspensión de la relación laboral. El empleado que haya ejercitado el derecho a disfrutar de permiso sin sueldo, no podrá volver a solicitar un nuevo permiso hasta el transcurso de tres años desde el disfrute del último permiso.
- Art. 45. Excedencias.**—Los trabajadores fijos de plantilla podrán pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna en tanto se reincorporen al servicio activo.
- La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 46. Jubilación anticipada.**—Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad, y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.
- Art. 47. Ceses.**—El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.
- Art. 48. Maternidad, cuidado de familiares y lactancia.**—1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el empleado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.
2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuento del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores,

res al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 49. *Suspensión de contrato por paternidad.*—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 del artículo anterior. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 del artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 del artículo 48 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

*Art. 50. Reducción de jornada por la custodia y guarda legal, así como por el cuidado de menores de hasta doce años de edad.—*Ambas partes aquí contratantes deciden ampliar hasta la edad de los doce años cumplidos, el derecho de los empleados de la Fundación, a la reducción de jornada, para la atención de menores, de ellos dependientes.

El máximo de jornada a reducir será de un medio de la jornada y el mínimo de un octavo de la jornada. Este derecho solo podrá ser ejercido por uno u otro de los progenitores, si ambos fueren empleados de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza.

*Art. 51. Descanso generalizado del personal en los días 24 ó 31 de diciembre.—*Con carácter general, se establece el derecho indiscriminado al descanso durante los días 24 ó 31 de diciembre de todos y cada uno de los empleados sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo. De modo que, a su elección, y según las necesidades del servicio, todo el personal descansará uno de ambos días. No acumulativamente los dos.

Este derecho lo será, por supuesto, en cuanto a su ejercicio, sin menoscabo alguno del pleno y normal funcionamiento de las distintas áreas, servicios, o departamentos de la Fundación, que en los citados días requieran, por sus especiales características, seguir funcionando normalmente, como cualesquiera otros días del año.

TÍTULO UNDÉCIMO

Beneficios sociales

*Art. 52. Fondo social.—*Se crea un fondo social en beneficio de los empleados de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, con una primera aportación empresarial global de 6.000 euros, a cargo de la dirección de la entidad.

Ambas partes se conceden un período máximo de cuatro meses, contados a partir del día mismo de la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, para mantener las necesarias negociaciones y conversaciones, tendentes a consensuar el texto de un reglamento, para el funcionamiento del citado Fondo Social.

Dichas negociaciones se mantendrán en el ámbito de la comisión paritaria de garantía del convenio colectivo.

*Art. 53. Ayuda por guardería.—*Se establece una ayuda por guardería de 66 euros mensuales, a percibir en 11 mensualidades, y previa justificación documental al efecto, en todo caso, para aquellos empleados, padres o madres, naturales o adoptivos que tengan hijos a su cargo y custodia hasta el comienzo del segundo ciclo de educación infantil (tres años). Su aplicación será hasta la edad mínima de escolarización. Si ambos progenitores ostentasen la condición de empleados de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, solo uno de ellos podrá resultar beneficiario de esta ayuda.

TÍTULO DUODÉCIMO

Salud laboral

*Art. 54. Salud laboral.—*De conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo y actualización de la misma, los trabajadores de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza 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.

El citado derecho supone la existencia de un recíproco deber de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza de garantizar una protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento la Entidad realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias, de acuerdo con lo dispuesto en la citada Ley y sus disposiciones de desarrollo.

El uso de vestuario y equipos de protección individual tendrá carácter obligatorio. La Fundación proporcionará al personal los equi-

pos de protección individual (EPI) adecuados para el correcto desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de las tareas a realizar sean necesarios. Los EPI estarán en perfecto estado de conservación y se adaptarán a las condiciones físicas del trabajador.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, así como de vigilancia del estado de salud de los trabajadores, serán ejecutados, en forma consensuada y en los términos previstos en la citada Ley, por el comité de empresa y por la dirección de la entidad.

La Fundación Colección Thyssen Bornemisza vigilará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los mismos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de dichos trabajadores, con las especialidades que se recogen en la normativa aplicable antes citada.

La Fundación Colección Thyssen Bornemisza garantizará una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores, con especial atención en la aplicación de nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el trabajador, sus compañeros o terceros. Facilitará, asimismo, los oportunos medios y equipos de protección personal para cada actividad, participando el comité de seguridad y salud en la determinación de los criterios para establecer las dotaciones necesarias.

La Fundación Colección Thyssen Bornemisza cuenta con un comité de seguridad y salud establecido conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

TÍTULO DECIMOTERCERO

Solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales

*Art. 55. Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.—*Se establece como procedimiento previo para el válido acceso a cualesquiera actuaciones judiciales en materia de conflictos colectivos el acudir con carácter inexcusable, y como requisito de procedibilidad, a la intervención de la comisión de garantía del presente convenio.

Dicho requisito tendrá idéntica naturaleza, contenido y efectos al regulado con carácter general en el artículo 63 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral, en relación con el artículo 154 del mismo texto legal; aunque sin poder, en modo alguno, entenderse que dicho requisito aquí establecido pueda considerarse sustitutorio, sino muy al contrario, acumulativo, al señalado en los indicados preceptos.

TÍTULO DECIMOCUARTO

Derecho supletorio

*Art. 56. 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.

(03/31.357/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 30 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Hispanomoción, Sociedad Anónima” (Mosa Madrid y Mosa Norte), centros de ronda de Valencia, número 1; paseo de Santa María de la Cabeza, número 70; calle Erccilla, número 52; calle Sinesio Delgado número 48, y calle Cardenal Herrera Oria, número 63 (código número 2802182).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Hispanomoción, Sociedad Anónima” (Mosa Madrid y Mosa Norte) (en los centros referenciados), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de julio de 2008; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviem-