

Despido

En el supuesto de imposición de faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito al interesado así como a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 16**Jubilaciones**

Como medida para el fomento o mantenimiento del empleo, al cumplir la edad de 65 años todos los trabajadores cesarán en la prestación de sus servicios y quedará extinguido su contrato de trabajo a causa de jubilación, con independencia de la decisión de cada empleado de solicitar la pensión correspondiente al régimen general de la Seguridad Social o no solicitarla. La jubilación obligatoria quedará condicionada a que los empleados tengan acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación.

Artículo 17**Complementos por IT**

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, el Club complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario de los partidos del estadio y de otras actividades, si bien no se considerarán para el cálculo de este complemento los pluses de transporte y quebranto de moneda. Este complemento de prestación de IT será de aplicación siempre y cuando el empleado en situación de IT haya trabajado en todas las actividades a que se le haya convocado en los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja por IT.

El FC Barcelona no tendrá, en ningún caso, ningún tipo de incremento económico deducido de este artículo si, por modificación legislativa o reglamentaria, se produjera una reducción en los porcentajes de las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 18**Promoción profesional de los trabajadores**

Conforme al artículo 24 del Estatuto de los trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia profesional del trabajador así como las facultades organizativas del Club.

En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todos los trabajadores y trabajadoras y se respetará así mismo el imperativo de no discriminación en las circunstancias referidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores.

Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá tener las aptitudes exigidas para el desarrollo de los nuevos puestos de trabajo y anualmente el Club informará, a través del tablero de anuncios, de los puestos sujetos a promoción interna, describiendo sus características, nivel formativo, experiencia mínima, etc.

Artículo 19**Nuevas contrataciones**

Cuando se prevea la realización de nuevas contrataciones, éstas se harán públicas, mediante el correspondiente aviso en el tablero de anuncios, en un día de partido en el estadio, con como mínimo 5 días de antelación al inicio del proceso de selección, salvo en casos de razonable urgencia.

En el mencionado aviso constará el grupo profesional del nuevo contrato o contratos, así como los requisitos exigidos.

Artículo 20**Seguro de muerte e invalidez, etc.**

Durante la vigencia del presente Convenio, FC Barcelona concertará una póliza de accidentes que cubra las contingencias de muerte por un capital de 9.015 euros, invalidez permanente por un capital de 18.030 euros e incapacidad laboral transitoria, cuando estas contingencias sean debidas a un accidente ocurrido mientras el trabajador ejerza sus funciones como empleado del Club. Al efecto, el FC Barcelona remitirá al Comité de Empresa una fotocopia de las pólizas concertadas, las cuales podrán ser diferentes tanto en sus contraprestaciones como en la compañía aseguradora, siempre que se mantenga como mínimo lo pactado en el presente artículo.

En cuanto a la calificación, se estará a la resolución definitiva del organismo competente de la Seguridad Social.

Artículo 21**Invitaciones**

El FC Barcelona, durante el plazo del presente Convenio, pondrá a disposición de los trabajadores fijos discontinuos del Club la cantidad de 160 invitaciones para cada uno de los partidos de fútbol que se disputen en el estadio del Club y estén organizados directamente por éste. No obstante, en cuanto a los partidos que por sus características sean considerados especiales, el número de invitaciones para estos partidos (que no serán superiores a 8) será de 100.

Artículo 22**Prendas de trabajo**

A los trabajadores que tengan un puesto de trabajo al aire libre se les proveerá de las prendas adecuadas (transpirables y renovadas periódicamente). En caso de que la Dirección del Club creyera conveniente uniformar a los empleados fijos discontinuos, éstos se verán obligados a vestir las prendas, uniformes o zapatos que el Club establezca, los cuales podrán contener marcas o símbolos publicitarios para su exhibición sin que por ello deban recibir cantidad alguna. En el momento en que el Club indique esta circunstancia, los trabajadores deberán utilizar únicamente estas prendas y, a la vez, ser responsables de su mantenimiento y buen uso.

Artículo 23**Otros acuerdos**

El FC Barcelona se compromete a negociar con la empresa arrendataria de los servicios de bar de las instalaciones deportivas del Club unos precios especiales para los empleados fijos discontinuos del Club, en relación a todo tipo de refrescos, para las jornadas laborales que se inician a partir de las 19 horas.

Artículo 24**Comisión Paritaria**

Se creará la Comisión Paritaria para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 3 representantes de cada una de las partes, elegidos entre los que hayan firmado el presente Convenio. Sus acuerdos serán vinculantes para las dos partes cuando sean tomados, al menos, por 2 miembros de cada una de ellas.

Artículo 25**Derechos y garantías sindicales**

Se estará a lo que disponga la normativa legal establecida en cada momento.

Artículo 26**Seguridad e higiene en el trabajo**

Se estará a lo que disponga la normativa legal establecida en cada momento.

Artículo 27**Derecho supletorio**

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, las relaciones laborales de ambas partes se regirán por lo establecido en las disposiciones de general aplicación.

ANEXO 1**Tabla salarial temporada 2004-2005 (euros)**

C: categoría; S: sueldo base; T: plus transporte; TS: total salario.

C	S	T	TS
Grupo 1	6,38	0,56	6,94
Grupo 2	7,25	0,56	7,81
Grupo 3	8,80	0,56	9,36
Grupo 4	11,25	0,56	11,81

Tabla salarial temporada 2005-2006 (euros)

C: categoría; S: sueldo base; T: plus transporte; TS: total salario.

C	S	T	TS
Grupo 1	6,38	0,56	6,94
Grupo 2	7,52	0,58	8,10
Grupo 3	9,13	0,58	9,71
Grupo 4	11,67	0,58	12,25

(06.250.098)

RESOLUCIÓN

TRI/3604/2006, de 1 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona para los años 2006-2007 (código de convenio núm. 0810561).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona, suscrito por los representantes de la empresa y los de sus trabajadores el día 23 de mayo de 2006, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 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; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de

reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad, modificado por el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona para los años 2006-2007 en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 1 de junio de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona en funciones

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo del Consorcio del Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona para los años 2006-2007

CAPÍTULO 1

Artículo 1

Ámbito funcional y personal

El presente Convenio colectivo obliga al Consorcio del Museo de Arte Contemporáneo y a sus empleados excepto aquéllos que tengan una relación laboral de carácter especial como por ejemplo los contratos de alta dirección.

En todo caso se mantendrán a título individual las condiciones de trabajo que sean superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 2

Ámbito temporal

La duración de este Convenio será de 2 años hasta el 31 de diciembre de 2007. Entrará en vigor una vez firmado y presentado a la Consejería de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

Artículo 3

Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio con una antelación de 2 meses al vencimiento de su vigencia. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante una comunicación escrita a la otra parte con indicación de las materias que se pretenden modificar, una copia se tendrá que registrar en el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña y se estará a lo que prevé el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de no producirse esta denuncia se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales siendo los aumentos salariales los mismos que, anual y globalmente, se fijan en los presupuestos para el resto de los trabajadores de las administraciones públicas.

Artículo 4

Comisión de Interpretación y Seguimiento

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión estará integrada por 4 vocales como máximo con representación igual tanto por parte del Consorcio como de los trabajadores así como de los asesores respectivos.

Los vocales que representan al Consorcio y a los trabajadores serán elegidos por las respectivas representaciones, preferentemente entre los que hayan sido vocales de la Comisión Deliberadora. La Comisión Deliberadora es la que negocia el Convenio. Está formada por los representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores, estos últimos previamente habrán sido escogidos por la plantilla.

Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones. La Comisión Paritaria podrá, además, utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en todas aquellas materias que sean de su competencia.

Funciones: las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje de cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- d) Vigilar el cumplimiento de aquello pactado.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes y se adoptarán por consenso.

Las normas de funcionamiento de la Comisión Paritaria se establecerán en reglamento anexo al presente Convenio que se integra como parte del mismo.

CAPÍTULO 2

Artículo 5

Jornada laboral, tiempo de trabajo y horario

La jornada laboral será de 37 horas 30 minutos en cómputo semanal o media anual equivalente, con las modalidades siguientes:

- a) Jornada ordinaria: el horario habitual de trabajo es de jornada partida, pero, según las necesidades de funcionamiento del centro se establecerán horarios continuos y de turnos.

A todos los efectos el horario de permanencia obligatoria será de lunes a viernes a razón de 4 horas y 30 minutos por la mañana, de 9.30 horas a 14.00 horas. Las horas restantes hasta la realización de las 37,5 horas semanales (3 horas diarias) es flexible y se distribuirán, de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, en la franja horaria que va de las 9.00 horas a las 20.00 horas. Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de una tarde libre a la semana, preferentemente la del viernes.

Los días que se realice jornada partida el trabajador tendrá que hacer una interrupción mínima de 1 hora entre la mañana y la tarde.

El día que no se haga jornada partida se podrán realizar como máximo 7 horas de trabajo continuadas.

b) Excepcionalmente se podrán autorizar distribuciones horarias diferentes de ésta, siempre y cuando existan motivos justificados, que este horario no distorsione el correcto funcionamiento del servicio, y que cuente con la autorización del jefe del departamento correspondiente y de la Gerencia y/o la Dirección.

A efectos de garantizar el funcionamiento adecuado de los diferentes servicios (en el caso a) y b) la planificación de los horarios tendrá que contar siempre con la aprobación del jefe correspondiente y la autorización de Gerencia y/o Dirección.

c) Jornada intensiva: durante el periodo comprendido entre el 24 de junio y el segundo domingo de septiembre, los trabajadores que en estos momentos tengan una jornada semanal de 37 horas 30 minutos, podrán realizar una jornada de 35 horas semanales, en jornada continua de 8.00 a 15.00 horas. Por necesidades del servicio, y previa negociación, este colectivo puede efectuar este horario de otra manera, aunque en todos los casos se tendrán que establecer las correspondientes compensaciones si no se puede disfrutar de esta reducción diaria de 30 minutos durante el período indicado. En el supuesto de disfrutar de una jornada reducida, la jornada intensiva se reducirá proporcionalmente.

En todos los casos el cómputo horario será semanal.

El personal que tenga horario partido, de lunes a viernes y que no tenga pactos o normas específicas en materia de jornada y/o horarios, podrá optar por sustituir las horas de la tarde de la vigilia de los puentes anuales y de los festivos, previa recuperación de estas horas la semana inmediatamente anterior a su disfrute. Esta opción estará siempre condicionada a las necesidades del servicio y a la autorización previa, con una semana de antelación, del jefe del servicio correspondiente y de Gerencia. El jefe del servicio establecerá también el horario a realizar para compensar estas horas. En el caso de que el número de solicitudes no garantice que los servicios queden cubiertos y con el objetivo de que todos los trabajadores puedan disfrutar de este derecho, se tendrán que establecer entre el personal turnos rotativos.

Todo el personal, incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tiene derecho a realizar una pausa en la jornada de 20 minutos computable como trabajo efectivo.

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido. Si por necesidades del servicio fuese necesario trabajar en domingos y festivos, se garantiza el disfrute de 2 domingos al mes y la mitad de los festivos del año.

A pesar de lo anterior, los trabajadores que tengan pactada una jornada diferente como consecuencia de las características especiales de puesto de trabajo donde desarrollan sus servicios, continuarán manteniéndola de acuerdo con lo que se pacte o esté pactado en sus contratos laborales.

Artículo 6

Calendario laboral

El calendario laboral se fijará el último mes de cada año para la anualidad siguiente y se pondrá a disposición del personal de acuerdo con lo establecido por el Estatuto de los traba-

jadores. Tendrán la consideración de fiestas no recuperables las tardes de las vigilias de Navidades, Año Nuevo, Reyes, Viernes Santo y fiesta Mayor local (Diada de la Mercè) y San Juan.

Artículo 7 Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas son de 23 días hábiles por cada año completo de servicio. Las vacaciones se contabilizan del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso. Si el tiempo de servicio es inferior a 1 año, las vacaciones se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán durante el año en curso y tendrán que empezar en día que no sea descanso semanal o festivo intersemanal.

Se considera período normal de vacaciones desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, preferentemente en los meses de julio y agosto.

El personal podrá disfrutar, como mínimo, de 3 semanas consecutivas de vacaciones. El trabajador podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones anuales en 2 o más períodos. En todo caso, la aprobación de las vacaciones en el período solicitado por el trabajador quedará sometida a las necesidades del servicio, a la aprobación del jefe correspondiente y de la Dirección y la Gerencia.

A efectos de autorización de las vacaciones anuales, los jefes de departamento tendrán que presentar a Recursos Humanos sus propuestas de planificación el 15 de marzo de cada año. En el plazo de 15 días la Gerencia y la Dirección darán respuesta a los trabajadores y asimismo lo notificarán a los representantes de los trabajadores.

Cuando por razones de organización del trabajo sea necesario establecer diferentes períodos dentro de un mismo departamento o servicio, y no haya acuerdo entre los trabajadores, el primer año tendrán preferencia en la elección del período los trabajadores con más antigüedad en el Consorcio. Este sistema de elección tendrá que ser con carácter rotativo para anualidades posteriores, de manera que se garantice la posibilidad de elección de todos los trabajadores.

CAPÍTULO 3

Artículo 8 Condiciones económicas

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportaciones del trabajador a su puesto de trabajo.

Las retribuciones del personal comprendido dentro del Convenio estarán constituidas por los conceptos salariales siguientes:

- Sueldo base
- Complemento de destinación
- Complemento específico
 - de responsabilidad, dedicación y dificultad técnica
 - de equiparación
 - Complemento de antigüedad
 - Gratificaciones extraordinarias
 - Complementos de puesto de trabajo

Los importes de todos estos conceptos salariales corresponden a la realización entera de la jornada de trabajo, en caso de reducción de jornada estos importes serán también reducidos proporcionalmente a la reducción de la misma.

Artículo 9

Salarios de convenio: retribuciones básicas

El sueldo base y el complemento de destinación se considerarán conceptos básicos e invariables y responderán al grupo y nivel de cada puesto de trabajo.

Los salarios de Convenio para el año 2006 son los que se encuentran a continuación. Para las anualidades siguientes las retribuciones por tabla salarial se incrementarán según lo que se establece, anual y globalmente, para el conjunto de los empleados de las administraciones públicas.

G: grupo; N: nivel; SB: sueldo base; CD: complemento de destinación

G	N	SB	CD
A	1	1.090,96	576,42
A	2	1.090,96	434,79
B	1	925,93	434,79
C	1	690,21	390,34
D	1	564,38	345,98
E	1	520,78	304,82

Artículo 10

Complemento específico

El complemento específico de responsabilidad, dedicación y dificultad técnica se considera un concepto complementario que integra todos los factores que se mencionan.

El complemento específico de equiparación tiene por finalidad adaptar las retribuciones del Convenio a las nuevas realidades económicas y de prestación de servicio público, mejorar la calidad del trabajo e incentivar la productividad. Cada año se analizará y compensará la pérdida real de poder adquisitivo y podrá fundamentar la revisión de la catalogación de puestos de trabajo y la actualización de este complemento.

En el año 2006 se dotará para este concepto un fondo adicional del 4% de la masa salarial, respecto al ejercicio anterior.

Artículo 11

Complemento de antigüedad

El personal, comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio que consistirán en el abono de trienios, a los cuales se tendrá derecho por cada 3 años de prestación de servicios cumplidos, siendo su cuantía anual la que a continuación se establece:

Importes 2006

Grupo A	643,08
Grupo B	583,31
Grupo C	523,55
Grupo D	463,57
Grupo E	403,80

Estos importes anuales irán repartidos en 12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias.

El complemento personal de antigüedad se abonará el primer día del mes siguiente al de la fecha que se cumpla el vencimiento del trienio correspondiente. En el caso de que el vencimiento coincida con el primer día del mes, se abonará a partir de esta fecha.

Los importes de los trienios serán los del grupo y nivel que el trabajador tenga en el momento del vencimiento de cada uno de ellos.

Para establecer los incrementos anuales se tomará como referencia lo que resulte de aque-

llo que, anual y globalmente, dispongan las correspondientes leyes para el conjunto de trabajadores de las administraciones públicas.

Artículo 12

Complementos de puesto de trabajo

Los complementos de puesto de trabajo tendrán un carácter puramente circunstancial y no consolidable y se perciben sólo durante el período de tiempo que sea realmente necesario por las condiciones especiales del puesto de trabajo.

Durante el año 2006 estos complementos se percibirán en 11 mensualidades (de enero a julio y de septiembre a diciembre). A partir del año 2007, en el caso de que existan complementos de puestos de trabajo, se abonarán por las doce mensualidades (de enero a diciembre).

En ambos casos, siempre y cuando no se establezca por escrito un período inferior.

Artículo 13

Pagas extraordinarias

Habrán 2 pagas extraordinarias al año de una mensualidad completa de todos los conceptos salariales que constan en el recibo de salario, menos por el concepto complemento de puesto de trabajo. Se abonarán el mes de junio y el 20 de diciembre. Previa solicitud por escrito dirigida a Gerencia, se podrán prorratear en 12 mensualidades.

Las gratificaciones a que se refiere este artículo se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia del trabajador en la empresa.

Artículo 14

Anticipos

El Consorcio abonará a aquellos trabajadores que lo soliciten un anticipo o anticipo de su sueldo. La cuantía del anticipo podrá llegar hasta 1 mensualidad de su salario o de la parte devengada de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias. Ésta tendrá que reintegrarse en el plazo máximo correspondiente al pago de los 14 pagas siguientes a la fecha de concesión.

Artículo 15

Complemento durante la situación de incapacidad transitoria

Durante los períodos de baja por IT de los trabajadores, el Consorcio abonará la totalidad de la retribución mensual.

Artículo 16

Viajes y salidas

Las dietas que se pactan en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de desplazamientos, estancia y manutención en establecimientos hoteleros y/o de restauración y, en consecuencia, tienen carácter compensatorio y no salarial, como indemnización prevista en el artículo 4 del vigente Reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Los importes de los gastos de manutención y alojamiento serán los indicados en el Decreto 153/1993 de 20 de abril de la Generalidad de Cataluña. Las actualizaciones anuales se harán tomando como referencia los incrementos aplicados por este organismo.

Todos los trabajadores, excepto los jefes de departamento, que tengan que pernoctar fuera por motivos del servicio, recibirán además de la dieta correspondiente, un plus de 40 euros por pernoctación.

En caso de desplazamientos en que el trabajador utilice vehículo propio, la empresa le abonará la cantidad de 0,17 euros por kilómetro recorrido, y si es moto 0,07 euros, siempre y cuando se justifique la cuantía del gasto. Esta cantidad se revisará anualmente.

Artículo 17

Horas extraordinarias

Con el fin de seguir una política social solidaria, que conduzca a una mínima realización de horas extraordinarias, las dos partes acuerdan reducir las al mínimo imprescindible.

Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo, debidamente justificada y autorizada, previamente a su realización, por el jefe de servicio correspondiente, y con la conformidad de Dirección o Gerencia, que sobrepase la jornada ordinaria de trabajo pactada en este Convenio y que en ningún caso podrá superar las 80 horas anuales.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad se tengan que hacer horas extraordinarias y estén previamente autorizadas, éstas podrán compensarse dentro de las jornadas siguientes. La compensación de horas extraordinarias operará por tiempo de descanso de duración equivalente a las horas trabajadas, a excepción de las horas hechas en horario nocturno (de 22 horas a 6 horas de la mañana) o festivo, en estos casos la compensación será el doble del tiempo correspondiente, la mencionada compensación se tiene que producir a lo largo de los 4 meses siguientes a la realización de las horas. Los jefes de servicio correspondientes se tendrán que comprometer a facilitar, mediante una adecuada organización y distribución de los trabajos, la inmediata recuperación de las horas realizadas por su personal. Las horas extras se tendrán que compensar con períodos de descanso durante los 4 meses siguientes a su realización y, en ningún caso, podrán tener carácter acumulativo con las realizadas en meses posteriores.

En orden a clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural se entenderá como tal la necesaria por períodos punta de servicio no previsible, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter urgente derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

Las horas extras se abonarán según el importe que consta a la siguiente tabla, en función de la categoría profesional, y diferenciando las realizadas en horario diurno laboral de las realizadas en horario nocturno y/o festivo.

Importes para el año 2006, euros:

Diurnas de lunes a sábado.

Grupo A: 18,85

Grupo B: 15,26

Grupo C: 15,14

Grupo D: 12,55

Grupo E: 10,74

Festivas/nocturnas (domingos, festivos y/o con horario de 22.00 a 6.00 h)

Grupo A: 23,56

Grupo B: 19,03

Grupo C: 18,91

Grupo D: 15,66

Grupo E: 13,41

Para establecer los incrementos anuales se tomará como referencia lo que, anual y globalmente, dispongan las correspondientes leyes para el conjunto de trabajadores de las administraciones públicas.

CAPÍTULO 4

Artículo 18

Oferta de empleo público. Nuevo acceso. Contratación

En cada ejercicio presupuestario, las ofertas públicas de empleo tienen que incluir todas las vacantes presupuestadas que se consideren necesarias para el buen funcionamiento del Consorcio.

a) Nuevo acceso

El personal fijo ha de acceder a su puesto de trabajo de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y por el sistema de concurso.

En la selección del personal es preciso tener en cuenta especialmente la adecuación del sistema selectivo al contenido de los puestos de trabajo a ocupar por personal seleccionado, de forma que se analicen los méritos, la experiencia de los aspirantes y su capacidad e idoneidad para el desarrollo de las funciones asignadas al puesto de trabajo, respetando los principios constitucionales de igualdad, méritos, capacidad y publicidad.

Para poder participar en las pruebas de selección será preciso cumplir con los requisitos que se especifiquen en la correspondiente convocatoria de los concursos públicos: titulación suficiente y/o capacidad probada. Se entiende como capacidad probada la experiencia profesional adecuada, demostrada mediante certificación del ejercicio satisfactorio de la profesión, oficio o especialidad laboral correspondiente a la titulación sustituida, durante el período mínimo que se establezca en las correspondientes publicaciones de la convocatoria de concurso público.

Se hará constar expresamente, tanto en la convocatoria de concurso público como en la relación de puestos de trabajo, los puestos de trabajo en los que no sea suficiente la capacidad probada.

El órgano de representación del personal recibirá información referente a la preparación y al diseño de los planes de la oferta pública y participará en las entrevistas a realizar a los candidatos (con voz y sin voto).

b) Promoción interna y provisión

Todas las plazas incluidas en la oferta pública de cada ejercicio, previamente se han de convocar internamente (en el momento de creación de la plaza) mediante los sistemas de provisión (cambio a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional) y promoción (cambio a un puesto de trabajo de una categoría superior), siguiendo el reglamento interno que se haya acordado entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Podrá participar en esta convocatoria todo el personal fijo de plantilla, siempre y cuando reúna los requisitos indicados.

Si la Gerencia del MACBA, una vez estudiadas las propuestas, considera que no existe ningún candidato/a con el perfil adecuado, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, pasará a ofertar externamente por convocatoria pública las vacantes no cubiertas por este sistema.

Antes de abrir convocatoria del proceso de promoción y provisión, la Gerencia del MACBA se reserva el derecho de redefinir el perfil, funciones y responsabilidades del puesto de trabajo vacante a cubrir.

Los trabajadores que pasen a ocupar un puesto por el procedimiento de provisión o promo-

ción, dejarán vacante el puesto que ocupaban anteriormente y ocuparán con carácter indefinido el nuevo puesto de trabajo

c) Contratación

Todos los contratos de trabajo se han de que formalizar por escrito y tienen que incluir, en todos los casos, la expresión de quedar afectado por este Convenio colectivo, el grupo y la categoría profesionales por las que se contrata el trabajador.

El personal de nuevo ingreso al cual se le haya formalizado un contrato laboral debe superar el período de prueba dependiendo de las categorías:

Grupos A y B: 6 meses

Grupos C, D, y E: 2 meses

Durante este período cualquiera de las 2 partes puede rescindir la relación de trabajo.

Los trabajadores que accedan a la condición de fijo o hayan consolidado una nueva categoría y que anteriormente hayan ocupado puestos de trabajo de las mismas características mediante contrato temporal, se les computará el tiempo trabajado a efectos de cumplimiento del período de prueba.

d) Contratación temporal

Cuando las necesidades de funcionamiento lo requieran, se ha de proceder a la contratación de personal en régimen temporal no fijo, según las modalidades incluidas al Estatuto de los trabajadores y otras normativas de desarrollo vigentes.

Artículo 19

Definición de puestos de trabajo y funciones

El Consorcio elaborará y presentará en el plazo más breve posible, y no más allá de 1 año a contar a partir de la vigencia del presente Convenio, la propuesta de catálogo de puestos de trabajo y funciones del personal.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, la ordenación y la definición de las diferentes categorías y niveles profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las tareas que efectivamente realicen.

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta la concurrencia de los siguientes factores: conocimiento teórico y práctico, responsabilidad exigible y condiciones horarias y ambientales.

Artículo 20

Categorías

Se establecen los grupos profesionales siguientes, según el nivel de titulación, conocimientos y experiencia exigidos para acceder a ellos:

Grupo A: técnico superior

Titulación de grado superior, equivalente, o capacidad probada en relación con el puesto de trabajo y de acuerdo con lo que establece el artículo 18.1 de este Convenio.

Nivel 1.a)

Jefes de departamentos del Museo.

Título de grado superior, equivalente o experiencia probada, de acuerdo con lo que especifique la relación de puestos de trabajo y las bases de la convocatoria pública.

Se incluyen en este nivel, entre otros, los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de Gestión Económica y Administración Conservador en jefe

Jefe de Producción de Exposiciones

Jefe de Comunicación y Marketing

Jefe de Arquitectura
 Jefe de Programas Públicos
 Jefe de Prensa y Relaciones Públicas
 Jefe de Publicaciones
 Conservador de la Colección

Nivel 1.b)

Jefes de servicio y/o coordinadores generales que dependan de un jefe de departamento.

Se incluyen en este nivel, entre otros:
 Jefe de Informática y Telecomunicaciones
 Jefe de Recursos Humanos
 Coordinador general de Exposiciones
 Jefe de Registro
 Jefe de Conservación y Restauración

Nivel 2

Técnicos, adjuntos a los responsables de departamentos o coordinadores que reporten y/o dependan de un jefe de departamento.

Se incluyen en este nivel, entre otros, los siguientes puestos de trabajo:

Jefe de Biblioteca y Documentación
 Adjunto a Gestión Económica
 Adjunto a Conservación y Restauración
 Coordinador de Exposiciones
 Coordinador de Registro
 Coordinador de Programas Públicos
 Coordinador de Publicaciones
 Coordinador de la Web
 Coordinador de Comunicación

Grupo B. *Técnicos medios*

Titulación de grado medio, equivalente, o capacidad probada en relación con el puesto de trabajo y de acuerdo con lo que establece el artículo 18.1 de este Convenio.

Nivel 1

Asistentes o coordinadores que dependan directamente de un jefe del departamento o de otro mando que el jefe de departamento designe.

Se incluyen en este nivel, entre otros, los siguientes puestos de trabajo:

Asistente de Gestión Económica
 Asistente de Administración
 Asistente de Informática y Telecomunicaciones
 Asistente de la Colección.
 Coordinador de Arquitectura
 Coordinador de Comunicación
 Coordinador de Patrocinios y explotación

Grupo C. *Técnicos auxiliares y administrativos*

Título de bachillerato LOGSE/ ciclos formativos de grado superior, BUP, FP2, titulación equivalente, o capacidad probada en relación con el puesto de trabajo y de acuerdo con lo que establece el artículo 18.1 de este Convenio.

Se incluyen en este nivel, entre otros, los siguientes puestos:

Secretaría de Dirección y Gerencia
 Técnico auxiliar coordinador de servicios generales
 Administrativos

Grupo D. *Auxiliares administrativos*

Título de ESO, ciclos formativos de grado medio, graduado escolar, FP1, titulación equivalente o capacidad probada en relación con el puesto de trabajo y de acuerdo con lo que establece el artículo 18.1 de este Convenio.

Se incluyen en este nivel, entre otros, los siguientes puestos:

Auxiliares administrativos

Grupo E. *Personal no especializado de servicios generales*

ESO, certificado de escolaridad, titulación equivalente o capacidad probada en relación con el puesto de trabajo y de acuerdo con lo que establece el artículo 18.1 de este Convenio.

Se incluyen en este nivel, entre otros los siguientes puestos de trabajo:

Mozo

Cuando la empresa proponga a un trabajador un cambio de categoría que comporte un tipo de trabajo y/o condiciones de trabajos diferentes a los que realizaba hasta ese momento, será necesario que haya un acuerdo previo entre ambas partes.

Cuando las necesidades del servicio lo exijan, el Consorcio podrá encomendar a sus trabajadores el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tengan por un período no superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años.

Una vez superado este plazo, si el trabajo desarrollado no tiene carácter de sustitución y hay un puesto de trabajo vacante, se tendrá que abrir convocatoria para su provisión mediante los procedimientos que establece este Convenio, sin perjuicio de lo que dispone el Estatuto de los trabajadores. Estos trabajadores tendrán derecho a percibir la diferencia retributiva correspondiente al trabajo que realmente realicen.

Artículo 21

Preaviso en el cese voluntario

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio del Consorcio tienen que comunicarlo a la Gerencia con 15 días de antelación.

El cese voluntario se ha de notificar por escrito a la Dirección o a la Gerencia del Consorcio. La inobservancia de dicho preaviso determina la pérdida o el descuento en la liquidación final de la parte proporcional de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado en el preaviso.

Artículo 22

Cambio de modelo de gestión

La empresa informará al órgano de representación del personal de cualquier cambio de gestión que pueda afectar al personal.

CAPÍTULO 5

Artículo 23

Permisos

Se tienen que conceder permisos retribuidos y no recuperables por las siguientes causas, debidamente justificadas:

a) Por razón de matrimonio o de registro como pareja de hecho, el trabajador tiene derecho a una licencia de 15 días naturales a contar a partir del día del matrimonio o de la fecha de registro del hecho causante.

b) Por traslado de domicilio, 1 día, si éste se produce en el municipio y 2 fuera del municipio.

c) Para concursar en exámenes finales en centros oficiales: los días durante los cuales tienen lugar.

d) Por deberes inexcusables de carácter público o privado: durante el tiempo indispensable para cumplirlos.

e) Se podrá disponer de 10 días de permiso o 75 horas de libre disposición al año, por asuntos personales sin justificación. Estos días están pensados para disfrutar de los periodos de vacaciones de Semana Santa y Navidades y/o para realizar gestiones personales o familiares. Si se disfruta de jornada reducida, las horas serán proporcionales a la jornada.

La concesión de estos días de permiso estará subordinada a las necesidades del servicio y en todos los casos habrá que garantizar que el mismo departamento donde se prestan los servicios asumirá, sin daño para terceras personas o para la propia organización, las tareas del trabajador al cual se concede el permiso.

Éstos 10 días se podrán disfrutar del 1 de enero al 15 de enero del año siguiente. En caso de no disponer de la totalidad de días en el período mencionado, estos no podrán ser remunerados ni compensados posteriormente.

En fechas de posible concurrencia, como por ejemplo los puentes, será necesario que el departamento lo solicite conjuntamente a su jefe con un mínimo de 1 semana de antelación. Las solicitudes tendrán que ser autorizadas por la Gerencia.

f) Por visita médica, el tiempo indispensable para asistir, justificada debidamente. Este supuesto incluye la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que tengan que realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de su realización.

g) Por huelga legal, descontado el salario en proporción al tiempo de ejercicio de este derecho.

h) Por lactancia. El trabajador con un hijo natural o adoptado de menos de 9 meses tiene derecho a un permiso de 1 hora diaria de ausencia para atenderlo. Este período de tiempo se puede dividir en 2 fracciones. Si el padre y la madre trabajan sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo precedente, el trabajador podrá acumular este permiso a la baja de maternidad sin solución de continuidad.

i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, permanente o preadoptivo, de un menor, el padre tiene derecho a 3 días.

j) Dos días en los casos de enfermedad grave o muerte de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

Artículo 24

Licencias

Se podrá conceder licencias, retribuidas o no, para ausentarse del trabajo en los siguientes supuestos:

a) Para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre y cuando haya un informe favorable del jefe de departamento en el cual el trabajador preste servicios. Si esta licencia se concede por interés del Museo, el trabajador tiene derecho a percibir todas las retribuciones y a que le sea computado el tiempo que haya durado la licencia a efectos de antigüedad.

b) Por asuntos propios sin ninguna retribución, la duración acumulada de las cuales no puede exceder en ningún caso los 6 meses cada 2 años.

c) Para ejercer funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, atendiendo a lo establecido legalmente sobre esta materia.

d) Por razón de guarda legal, el trabajador que tenga cuidado directo de un niño menor de 12 años o con discapacidad psíquica, física o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de un ter-

cio a la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. El horario de prestación de servicios que resulte de la reducción de la jornada será el escogido por el trabajador. La concesión de la reducción de la jornada por razón del guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, tanto si es remunerada como si no, durante el horario que sea objeto de la reducción. Esta reducción de jornada se podrá pedir con las mismas condiciones por incapacidad del cónyuge, del padre o de la madre, si conviven con el trabajador.

e) Por parto, el período de descanso laboral tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuye según la opción de la interesada, con la única condición que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y el padre puede hacer uso de él para atender al hijo en caso de defunción de la madre.

Sin embargo en el supuesto de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar porque el padre disfrute de hasta 4 de las últimas semanas de suspensión, siempre y cuando sean ininterrumpidas, sólo al final del mencionado período y siempre y cuando en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo no suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de 9 meses, la suspensión tiene una duración máxima de 8 semanas, contadas a partir de la resolución judicial que constituyó la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de 9 meses, la suspensión tiene una duración máxima de 6 semanas. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos puede ejercer este derecho.

f) En casos extraordinarios, se podrán conceder licencias sin retribución por el tiempo necesario, con el correspondiente descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

g) Para cuidar de un familiar, el trabajador tendrá derecho a una licencia sin retribución para cuidar de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por un período mínimo de 10 días y máximo de 3 meses, que podrá ser prorrogado de mutuo acuerdo por idénticos períodos.

h) Por causa de violencia de género, el trabajador tendrá derecho a ausencias justificadas.

i) El trabajador tendrá derecho a disfrutar de flexibilidad por el tiempo invertido en acompañar a ascendientes y descendientes hasta segundo grado de consanguinidad, a visitas o reuniones en centros médicos, educativos o especiales, siempre y cuando se comunique al jefe correspondiente con la suficiente antelación. El Consorcio se reserva el derecho a pedir la justificación correspondiente.

En referencia a los puntos b), f) y g) sólo computarán antigüedad las licencias solicitadas por un período no superior a 10 días.

Artículo 25 Excedencias

Los trabajadores tienen derecho a la suspensión temporal de su contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

a) Excedencia voluntaria

1. El trabajador fijo con una antigüedad mínima de 1 año tendrá derecho a solicitar una excedencia por un plazo no inferior a 1 año ni

superior a 5, sin derecho a percibir retribuciones y sin que compute a efectos de antigüedad. Los trabajadores en excedencia voluntaria tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año de su duración, siendo esta previsión prorrogable por 1 año más, si existe acuerdo entre las partes, y siempre y cuando el trabajador lo solicite con 3 meses de antelación.

2. En los supuestos de excedencia por cuidado de hijos, tanto si lo es por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, se podrá disfrutar de una excedencia cuya duración no podrá superar los 3 años, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período de duración de la excedencia será computado a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año de su duración, siendo esta previsión prorrogable por 1 año más, de mutuo acuerdo y siempre y cuando el trabajador lo solicite con 3 meses de antelación. A partir del segundo año la reserva será para un puesto de igual categoría/grupo.

3. En los supuestos de excedencia por cuidado de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se podrá disfrutar de una excedencia cuya duración no podrá superar los 3 años. El período de duración de la excedencia será computado a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante el primer año de su duración, siendo esta previsión prorrogable por 1 año más, si existe acuerdo entre las partes y siempre y cuando el trabajador lo solicite con 3 meses de antelación. A partir del segundo año la reserva será para un puesto de igual categoría/grupo.

4. En los supuestos de excedencia por mantenimiento de la convivencia se podrá disfrutar de una excedencia de un mínimo de 1 año y máximo de 5 con reserva del puesto de trabajo durante el primer año de su duración prorrogable por 1 año más, si existe acuerdo entre las partes y siempre y cuando el trabajador lo solicite con 3 meses de antelación.

5. En el supuesto de que el trabajador sufra una situación de violencia de género, debidamente acreditada, tendrá derecho a solicitar una excedencia en los términos de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, «de medidas de protección integral contra la violencia de género». Se reservará el puesto de trabajo durante el primer año y será prorrogable de mutuo acuerdo por otro año.

En todos los casos, si el trabajador excedente pertenece al grupo A nivel 1, el Consorcio se reserva el derecho de poder pedir al trabajador excedente su reincorporación si la persona que lo sustituye finalizase el contrato antes de la fecha prevista. En el supuesto de que el trabajador no aceptase, perdería el derecho de reserva de puesto de trabajo y pasaría a tener derecho preferente de reingreso en el momento que se produjese una vacante de la misma o similar categoría y funciones.

b) Excedencia forzosa

Da derecho a la conservación del puesto de trabajo propio y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia; se concede por la designación o elección para un cargo público o sindical que no sea compatible con la relación laboral por el horario, la función, el domicilio o por ser remunerado. El reingreso debe ser solicitado den-

tro del mes siguiente al cese del cargo, y producirá la reincorporación de inmediato.

CAPÍTULO 6

Artículo 26

Faltas y sanciones

Faltas

Leves

a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

b) El retraso, la negligencia y el descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia en el trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, 1 o 2 días al mes.

e) Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada, de 3 a 5 días al mes.

f) El descuido en la conservación de los locales, el material y los documentos de los departamentos.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido.

h) El abandono injustificado del puesto de trabajo cuando no cause perjuicio al servicio.

Graves

a) La falta de disciplina en el trabajo o la falta de respeto a los superiores, a los inferiores y al resto de compañeros.

b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) La desconsideración con el público en la prestación del servicio.

d) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad y salud establecidas cuando se pueda derivar riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de los otros trabajadores.

e) La falta de asistencia en el trabajo sin justificación 3 días al mes.

f) Las faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada durante más de 5 días o menos de 10 al mes.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada que produzca perjuicio al servicio.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) La simulación o encubrimiento activo de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, de asistencia y de permanencia en el trabajo.

j) La disminución constante y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k) La negligencia que pueda causar daños graves en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado la autorización de compatibilidad (de conformidad con lo establecido por el Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el reglamento del personal al servicio de las entidades locales).

m) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el organismo.

n) La reincidencia en falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, en un mismo trimestre, cuando hayan producido sanciones por esta razón.

o) El incumplimiento de los plazos o de otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no den lugar a una situación de incompatibilidades.

Muy graves

a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

b) La negativa individual o colectiva a cumplir las órdenes relativas al servicio, dentro de los límites del artículo 86.2b) de la Ley 17/85, de 23 de julio de la función pública.

c) El falseamiento voluntario de datos y de información del servicio.

d) La falta de asistencia, no justificada, en el trabajo durante más de 3 días al mes.

e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 o más días al mes o durante más de 20 días al trimestre

f) El incumplimiento de las normas de incompatibilidad y el incumplimiento de la normativa vigente sobre esta materia.

Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescriben a los 10 días hábiles, las faltas graves a los 20 días hábiles y las faltas muy graves a los 60 días hábiles a contar desde la fecha en que la Dirección y Gerencia del Consorcio haya tenido conocimiento, y en todo caso, al cabo de 6 meses de haber sido cometidas.

Sanciones

Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o de puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 4 días.

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

b) Despido

Prescripción de las sanciones

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los 60 días, las impuestas por faltas graves prescriben a los 20 días y las impuestas por faltas leves prescriben a los 10 días. El cómputo del plazo de prescripción de la sanción se inicia desde el momento de su notificación.

CAPÍTULO 7

Artículo 27

Mejoras sociales

a) Seguridad y salud laboral

El Consorcio velará por la integridad física y seguirá una política que garantice la seguridad y salud laboral de sus trabajadores. Asimismo se compromete a hacer un seguimiento de las medidas de prevención de riesgos que se adopten legalmente y reglamentariamente, garantizando la participación de los trabajadores en la formulación de la política de prevención, en el control de las medidas adoptadas y en su desarrollo, mediante sus representantes legales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

b) Asistencia sanitaria y chequeos médicos

Los trabajadores tendrán derecho a hacerse un chequeo médico anual a cargo del Consorcio. Los resultados de estas pruebas serán absolutamente personales y confidenciales.

c) Material especial e indumentaria laboral
El Consorcio facilitará a los trabajadores de mantenimiento y restauración el material y vestuario adecuado e indispensable para el buen funcionamiento de los servicios. Se renovarán 2 conjuntos de vestuario completo una vez al año o más a menudo si hay una causa justificada.

d) Póliza de responsabilidad civil

El Consorcio cubrirá con una póliza de seguros constituida al efecto, la responsabilidad civil de todos los trabajadores, siempre y cuando ocurra como fruto de la ejecución de cualquier actuación que éstos lleven a cabo en relación con las funciones para las cuales hayan sido contratados o que le hayan sido contagiadas, tanto dentro como fuera del centro de trabajo o «in itinere», sin perjuicio de poder ejercer el derecho de repetición cuando legalmente proceda.

e) Seguro de accidente

El Consorcio concertará una póliza de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente por accidente de sus trabajadores de plantilla. Los capitales a percibir en cada caso son los que a continuación se detallan.

Garantías y capitales, euros:

Muerte: 25.000

Invalidez permanente parcial: 40.000

Invalidez permanente absoluta: 40.000

Invalidez permanente total: 40.000

Riesgo especial: se cubre la muerte y la invalidez a consecuencia de infarto, siempre y cuando sea declarado como accidente de trabajo por la Seguridad Social u organismo competente

f) Premio jubilación anticipada

El trabajador de más de 60 años, que cumpla los requisitos legales establecidos y solicite jubilación voluntaria, tiene que cobrar un premio de jubilación de acuerdo con el siguiente baremo:

A los 60 años: 4.488,21, 10 mensualidades.

A los 61 años: 4.113,57, 8 mensualidades.

A los 62 años: 3.740,18 y 6 mensualidades.

A los 63 años: 3.366,78 y 4 mensualidades.

A los 64 años: 2.993,39 y 2 mensualidades.

A efectos de reconocimiento de los derechos económicos que establece el párrafo anterior, la solicitud de jubilación debe ser formulada, como mínimo 30 días naturales antes del cumplimiento de la edad correspondiente. Como fecha inicial de cómputo se entiende siempre la presentación de solicitudes de jubilación. Si ésta se solicita transcurrido este plazo, hay que conceder la jubilación con el premio correspondiente a la escala inmediatamente inferior.

g) Ayudas para gastos de almuerzo

Los trabajadores que realicen jornada completa tendrán derecho a una subvención por almuerzo, mediante un cheque restaurante por valor de 3,70 euros, por los días que efectivamente presten servicios a la empresa.

No se descontarán las incidencias en los cheques restaurante excepto vacaciones y bajas de más de 2 semanas.

Si un trabajador causa baja en el MACBA (finalización de la relación laboral) y ha recibido anticipadamente cheques restaurante de un período en el que ya no trabajará en el MACBA, tendrá que devolver los cheques correspondientes a este período; en el caso de que no los devolviera le serían descontados de la liquidación.

El valor de los cheques restaurante se actualizará anualmente según l'IPC que se haya producido en Cataluña hasta el mes de noviembre del año anterior.

h) Plan de formación

El Consorcio anualmente asignará el 0,25% del presupuesto de personal a formación. Esta cantidad se destinará a crear un plan de formación para sus trabajadores. Este Plan de formación responderá a las necesidades de reciclaje del personal de los diferentes servicios, siempre relacionadas con el puesto de trabajo y con el fin de que los trabajadores puedan desarrollar con la máxima eficacia y profesionalidad las tareas para las cuales han sido contratados.

Las necesidades de los diferentes servicios se consultarán con los jefes de departamento y con los representantes del personal.

Los trabajadores podrán solicitar la asistencia gratuita a los cursos, seminarios y talleres que organiza la propia institución, la autorización estará en función de la disponibilidad de plazas y de la relación de las acciones formativas con el puesto de trabajo que ocupa el trabajador o con los estudios que realiza.

CAPÍTULO 8

Artículo 28

Servicios ofrecidos a los trabajadores

a) Salas de personal: el Consorcio cuenta con estos espacios de uso común para los trabajadores, equipados con microondas, nevera, fuentes de agua descalcificada y cafetera.

b) Vestuarios y ducha: el Consorcio cuenta con vestuarios con taquillas y con una ducha para el personal que por su actividad necesite utilizar estos servicios.

c) Aparcamiento: el Consorcio dispone, al aparcamiento de la plaza dels Àngels, de 14 tarjetas gratuitas de aparcamiento de coche y 8 de moto para distribuir entre los trabajadores. Puesto que el número de plazas es limitado, anualmente la Gerencia del Consorcio junto con los representantes de los trabajadores, las adjudicarán de acuerdo con los criterios que ambas partes hayan acordado.

El Consorcio reservará otra tarjeta de coche y una de moto para uso rotativo para el resto del personal que no tenga una tarjeta asignada.

d) Descuentos en la librería (tienda y bar) restaurante del Consorcio: el personal del Consorcio, previa identificación como tal, podrá adquirir productos de la librería-tienda con un descuento del 15%. En el caso de que también contase con bar-restaurante, éste aplicará también el mismo descuento en las consumiciones.

e) Créditos de las publicaciones de catálogos del Consorcio: el personal aparecerá en los créditos de las publicaciones de catálogos de edición propia.

CAPÍTULO 9

Artículo 29

Derecho de representación colectiva y de reunión de los trabajadores

La participación de los trabajadores de la empresa se considera un derecho laboral básico. Esta participación se realizará a través de los delegados de personal.

Los delegados de personal tendrán las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

Los delegados dispondrán de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones en el Consorcio y para aque-

llas otras en que sea requerida su asistencia, previa justificación de la misma.

A tal efecto no se computarán las horas dedicadas en la Comisión Negociadora del Convenio.

Los delegados de personal del Consorcio podrán acumular mensualmente las horas sindicales en beneficio de uno o más delegados.

Esta acumulación tendrá que ser notificada al Consorcio con una semana de antelación y haciendo constar el nombre y apellidos del delegado o delegados en que recaerá la acumulación, así como el número de horas que se acumularán.

Los delegados de personal pueden convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo dentro del horario laboral, siempre y cuando se inicien una hora antes del descanso del mediodía o del final de la jornada. Atendiendo a la flexibilidad de la jornada de la tarde, se ha de interpretar que la conclusión de la jornada se produce a las 17.30 h. Esta norma se debe adecuar a los horarios especiales. En cualquier caso, la realización de reuniones o de asambleas no tiene que perjudicar la prestación del servicio.

El preaviso de convocatoria se ha de presentar ante la Gerencia del centro o servicio con una antelación mínima de 48 horas, acompañado del orden del día a tratar en la reunión o asamblea.

La norma reguladora de estos derechos, para todo aquello que no se especifique en este Convenio, será el Estatuto de los trabajadores.

ANEXO 1

Acuerdo de procedimiento a seguir para la asignación anual de tarjetas de aparcamiento (14 de coche y 8 de moto) del aparcamiento de la plaza dels Àngels.

Antes del 15 de noviembre de cada año, los trabajadores podrán solicitar por escrito a Gerencia una tarjeta de aparcamiento para el año siguiente. Antes de fin de año la Gerencia del Consorcio, junto con los representantes de los trabajadores, asignará las tarjetas para el año siguiente en función de los siguientes criterios:

Disponibilidad de medios de transporte al lugar de residencia del trabajador y distancia del domicilio al MACBA.

Necesidades de disponibilidad horaria del puesto de trabajo.

Otras situaciones especiales que se puedan tener en cuenta.

(06.277.140)

RESOLUCIÓN

TRI/3608/2006, de 3 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servicios de limpieza viaria y recogida de basuras de Corbera de Llobregat) para los años 2006-2008 (código de convenio núm. 0807831).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servicios de limpieza viaria y recogida de basuras de Corbera de Llobregat) suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 17 de marzo de 2006 y de conformidad con lo dispuesto por

el artículo 90.2 y 3 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; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña; el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad i el Decreto 190/2005, de 13 de septiembre, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo e Industria,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (servicios de limpieza viaria y recogida de basuras de Corbera de Llobregat) para los años 2006-2008 (código de convenio núm. 0807831) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 3 de julio de 2006

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director de los Servicios Territoriales
en Barcelona en funciones

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (limpieza viaria y recogida de basuras de Corbera de Llobregat) para los años 2006-2008

CAPÍTULO 1

Normas generales

Artículo 1

Ámbito funcional, personal y territorial

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que esté afecto a los servicios de limpieza viaria y recogida de basuras de Corbera de Llobregat, cuyas empresas adjudicatarias son Fomento de Construcciones y Contratas, SA (limpieza viaria) y FCC Medio Ambiente, SA (recogida de basuras).

Respecto al ámbito personal, se hace constar que existe una adscripción regular y normal según los servicios, que deberá ser respetada con sus respectivos contratos en el supuesto de subrogación si se produjera en el futuro una sucesión en el trato de los servicios individualizado por cada uno de ellos.

Artículo 2

Vigencia

El presente Convenio será eficaz el día siguiente de la firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña*, y de su registro por la autoridad laboral.

Artículo 3

Duración

La duración del presente Convenio será de 3 años, a partir del 1 de enero de 2006, prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre de 2008 por tácita reconducción de año en año, de no formularse denuncia de rescisión o revisión por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de terminación.

Las condiciones económicas para cada una de las 3 anualidades constan en la disposición adicional 2.

Los efectos económicos del primer año 2006 serán retroactivos a partir del 1 de enero.

Artículo 4

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto que existiera impugnación total o parcial, la Comisión Negociadora deberá reunirse en el plazo máximo de 1 mes para estudiar el valor y alcance de la impugnación respecto a todo lo negociado.

Artículo 5

Garantías ad personam

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose todas las situaciones personales que con carácter global fueran más beneficiosas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6

Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por estas últimas manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 7

Comisión Mixta

Se crea una Comisión Mixta del Convenio, integrada por 2 miembros uno de la empresa, y otro por la parte social. Así mismo, ambas partes podrán acompañarse de asesor.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia deberá ser sometida a juicio de esta Comisión en primera instancia, para que emita su informe con carácter previo a cualquier reclamación o pretensión interpretativa en vía administrativa o jurisdiccional.