bilbao museoa

Arte Ederren Bilboko Museoa
Museo de Bellas Artes de Bilbao

Museo Plaza 2
48009 Bilbao
T +34 94 439 60 60
www.bilbaomuseoa.eus

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS QUE RIGE LA CONTRATACIÓN, DEL SERVICIO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE PERSONAL PARA CUBRIR NECESIDADES TEMPORALES, A TRAVÉS DE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, EN PUESTOS DE LA FUNDACIÓN MUSEO DE BELLAS ARTES DE BILBAO - ARTE EDERREN BILBOKO MUSEOA FUNDAZIOA

Expediente: BBAAB 18/2025

1. Objeto

Con carácter enunciativo y no limitativo, es objeto del presente documento regular y definir las condiciones técnicas que han de regir en la contratación de una empresa de trabajo temporal (en adelante ETT) para la puesta a disposición de personal eventual para cubrir las necesidades temporales y puntuales que pueda precisar el Museo de Bellas Artes de Bilbao (en adelante MUSEO).

2. Características del servicio

El servicio que debe prestar la empresa adjudicataria consistirá en la contratación y puesta a disposición de personal solicitado por el MUSEO ante necesidades temporales y conforme a los grupos profesionales definidos en el vigente Convenio Colectivo de la Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao – Bilboko Arte Ederre Museoa Fundazioa, según Anexo I. Los perfiles requeridos dependerán de las necesidades puntuales y eventuales que puedan surgir en las áreas y departamentos del MUSEO y para los grupos y niveles profesionales determinados en convenio, no siendo posible precisar actualmente cuáles serán estos a lo largo de la vida del contrato que se licita.

La relación contractual tanto de la empresa adjudicataria con el MUSEO como la de las personas trabajadoras que se pongan a disposición de este por la adjudicataria se llevará a cabo con estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por las que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y en el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, así como toda la normativa relacionada que resulte de aplicación. Por tanto, amparado en la existencia y cumplimiento de este contrato que tiene naturaleza exclusivamente mercantil, no existe vínculo laboral alguno entre el MUSEO y el personal de la empresa

adjudicataria o viceversa, por lo que el personal de la empresa adjudicataria que desarrolle y lleve a cabo los servicios indicados no podrá ser considerado ni de hecho ni de derecho empleada/o del MUSEO.

El precio del contrato será el resultado de aplicar el coeficiente multiplicador sobre el salario/hora definido por Convenio para cada uno de los grupos y niveles recogidos en el Convenio Colectivo de aplicación y el número de horas anuales establecido: 1.588.

Durante el tiempo de puesta a disposición del personal contratado a través de la ETT este estará adscrito a un área o departamento del MUSEO y dependerá de las y los responsables de las áreas y/o departamentos en los que se encuentre adscrito.

Todos los servicios descritos en el presente pliego se desarrollarán en las instalaciones del MUSEO y aquellos otros centros de trabajo que pudieran establecerse.

3. Condiciones de prestación del servicio

3.1. Generales

De cara a garantizar una fluidez de comunicación y de respuesta inmediata, entre el MUSEO y la dirección de la empresa adjudicataria, la empresa que resulte adjudicataria deberá disponer o implantar oficina en el Territorio Histórico de Bizkaia para el directo e inmediato desenvolvimiento y ejecución del objeto contractual. La efectiva disponibilidad de estos medios debe ser acreditada solamente por la licitadora que haya presentado la mejor oferta mediante los documentos indicados en la cláusula H de la Carátula y la cláusula 13.2 d) del PCA.

La empresa adjudicataria deberá disponer de sistemas de gestión y cálculo de la nómina ágiles y flexibles en función de las tablas salariales aplicables. Además, deberá poner a disposición del MUSEO un sistema de gestión que permita a sus responsables hacer un seguimiento diario de las horas realizadas por el personal que la empresa adjudicataria ponga a disposición del mismo.

Justificará las cotizaciones a la Seguridad Social del personal contratado mensualmente, adjuntando los justificantes en la factura mensual del servicio. El MUSEO no pagará la factura si no dispone de los justificantes.

3.2. Fase de reclutamiento y selección

La empresa adjudicataria será la encargada de las fases de reclutamiento, selección y contratación conforme a lo siguiente:

El proceso se iniciará con la comunicación del MUSEO a la adjudicataria de la correspondiente solicitud de puesta a disposición de trabajadoras/es en la que deberá especificar, como mínimo:

- Puesto a cubrir con carácter temporal
- Grupo y nivel profesional, según Convenio Colectivo del MUSEO
- Funciones/tareas que desarrollar
- Necesidad de entrega de EPIS o vestuario específico, cuando proceda

- Obligatoriedad de reconocimiento médico, cuando proceda
- Formación y competencias requeridas
- Duración aproximada del contrato/necesidad temporal a cubrir
- Jornada de trabajo y horario, según Convenio Colectivo del MUSEO

La empresa adjudicataria deberá disponer de una base de datos de candidaturas para su selección.

La selección de personal debe cumplir con los requisitos mínimos requeridos por el MUSEO para el puesto y debe respetar los principios de igualdad, concurrencia, mérito y capacidad. Para ello la selección deberá estar basada en el estudio curricular de la candidatura y la adaptación al puesto de trabajo a cubrir temporalmente.

Para ello, la adjudicataria llevará a cabo las pruebas correspondientes, sin que esto suponga coste adicional para el MUSEO.

La empresa adjudicataria presentará al MUSEO, como mínimo, 3 candidaturas. El MUSEO, siempre que así lo solicite, podrá realizar la selección final de la candidatura que considere más adecuada para el puesto a cubrir, sin que esto suponga coste adicional para el mismo.

3.3. Tiempo de puesta a disposición

La ETT atenderá cada petición de puesta a disposición que le sea cursada por el MUSEO con la mayor prontitud y diligencia posible, destinando a tal fin los medios humanos y técnicos adecuados.

El plazo de respuesta de la ETT en cada solicitud cursada por el MUSEO y, por tanto, el tiempo que transcurrirá desde la recepción de la misma por la ETT hasta la puesta a disposición de las/los profesionales al MUSEO, dependerá en todo caso del grado de complejidad que represente la selección de estas/os, el tiempo máximo de respuesta, será de 5 días laborables. Este plazo será mejorable por días y se puntuará en 1,25 puntos por cada día hasta un máximo de 5 puntos.

En el caso que se produzcan bajas y el MUSEO esté interesado en realizar una sustitución con carácter urgente, el plazo máximo de puesta a disposición será de 2 días. Son causas de sustitución que deberán ser atendidas por la adjudicataria, siempre y cuando el MUSEO esté interesado en realizar dicha sustitución:

- Baja por IT o AT.
- Cuando la persona trabajadora no se persone en el puesto de trabajo.
- Cuando a juicio del MUSEO la persona trabajadora no resulte adecuada por un deficiente desempeño.

3.4. Fase de contratación del personal puesto a disposición:

La empresa adjudicataria realizará la contratación del personal eventual seleccionado, no sin antes contar con la aprobación del MUSEO y siempre de acuerdo con la normativa vigente, aplicando únicamente la jornada laboral y las tablas salariales establecidas en el convenio colectivo del MUSEO y siempre de acuerdo al puesto a cubrir. Cuando el

MUSEO confirme la contratación deberá especificar o, en su caso, recordar, los siguientes aspectos:

- Puesto a cubrir con carácter temporal
- Grupo y nivel profesional, según Convenio Colectivo
- Motivo, causa o supuesto para la puesta a disposición
- Funciones/tareas que desarrollar
- Evaluación de riesgos del puesto (necesidad de EPI's; reconocimiento médico, etc)
- Formación y competencias requeridas
- Duración aproximada del contrato/necesidad temporal a cubrir
- Jornada de trabajo y horario, según Convenio Colectivo
- Salario bruto mensual/hora de la persona trabajadora puesta a disposición para su grupo y nivel profesional, de acuerdo al convenio colectivo vigente aplicable al MUSEO.

La empresa adjudicataria será la responsable de la tramitación de las altas y bajas en la Seguridad Social, así como de la gestión y seguimiento de las bajas y altas por IT, AT.

La ETT deberá proponer formación técnica y de prevención de riesgos laborales a su cargo. A efectos de la adjudicación del contrato, esta formación es valorable mediante criterios sujetos a juicio de valor. En concreto se valorará el contenido del programa formativo y el material que se proporcione a los/as trabajadores/as.

La empresa adjudicataria será la responsable en asesorar al MUSEO en la correcta aplicación de la normativa en contratación por esta vía.

Para dar total cumplimiento a la normativa vigente y reguladora de la actividad de trabajo temporal, las partes formalizarán un contrato de puesta a disposición para cada una de las personas que la ETT vaya a poner a disposición del MUSEO.

3.5. Retribución del personal puesto a disposición:

Las personas trabajadoras puestas a disposición del MUSEO percibirán, como mínimo, la retribución fijada en las tarifas correspondientes al grupo y nivel profesional designado para ese puesto a cubrir, según las tablas salariales del Convenio Colectivo del MUSEO vigente en cada momento.

Sin perjuicio de las resoluciones firmes que pudieran acordar las autoridades laborales, administrativas o judiciales, la empresa adjudicataria será responsable del pago de toda clase de salarios, remuneraciones, seguros, así como de las reclamaciones e indemnizaciones que se soliciten ante la jurisdicción laboral, sin que en ningún caso pueda entenderse o presumirse la existencia de relación alguna entre dicho personal y el MUSEO.

Asimismo, y sin perjuicio de las resoluciones firmes que pudieran acordar las autoridades laborales, administrativas o judiciales, la persona trabajadora puesta a disposición no generará ningún tipo de derecho frente al MUSEO, siendo la empresa adjudicataria la que poseerá y mantendrá los derechos y obligaciones frente a la misma inherentes a su calidad de empresaria, de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral.

La empresa adjudicataria confeccionará las nóminas y efectuará el pago dentro de los cinco días hábiles del mes siguiente al devengado. Se tendrá en cuenta la prorrata de pagas extras, vacaciones, etc., según corresponda.

Confeccionará los boletines de cotización a la seguridad social y liquidará las cuotas de seguridad social e IRPF de acuerdo con la normativa vigente en materia de cotización y tributaria.

Asumirá y tramitará las indemnizaciones por finalización de contrato. Absorción de los costes derivados de las bajas por IT / AT y similares.

La empresa adjudicataria deberá poner a disposición del personal que preste servicios en el MUSEO, un parte de servicio, procedimentado para su puesto, que permita a dicho personal reflejar las incidencias, observaciones y sugerencias, para una mejora de la calidad del servicio.

Además de lo indicado en este punto, se deberán tener en cuenta los criterios designados de adjudicación en el pliego de condiciones administrativas.

3.6. Horario del personal puesto a disposición

Se tendrá en cuenta las modalidades de jornada de trabajo y horario del MUSEO establecidas en el punto 6 de su Convenio Colectivo, según el puesto a cubrir.

En función de las necesidades en cada momento, el MUSEO podrá establecer y contratar jornadas reducidas.

3.7. Periodo de vacaciones y ausencias del personal puesto a disposición

En caso de enfermedad, vacaciones u otras situaciones equivalentes de ausencia por parte del personal asignado al contrato, el MUSEO acordará en cada momento con la empresa adjudicataria si se cubren dichas ausencias de trabajo. De no realizarse, estas no serán abonadas por el MUSEO.

4. Responsabilidades sociales y laborales

Sin perjuicio de cualquier otra obligación que pudiera corresponderle en su calidad de patrono, será de cargo de la empresa adjudicataria el pago de:

- Los salarios del personal asignado a la prestación del servicio, respetando siempre el mínimo contemplado en el Convenio Colectivo del MUSEO.
- Las cuotas a la Seguridad Social del personal puesto a disposición.
- El seguro de los riesgos derivados de posibles accidentes de trabajo.
- Las indemnizaciones a que hubiere lugar.
- Contratará un seguro de responsabilidad civil por daños a terceros y toda clase de seguros exigibles o necesarios para el desarrollo normal de la actividad o los que en el futuro pudieran exigirse con unas coberturas mínimas de 1.500.000 euros por siniestro. La empresa adjudicataria deberá justificar (i) la efectiva

contratación de dicho seguro y (ii) hallarse al corriente del pago de las primas del mismo.
- Efectuará las revisiones médicas al personal puesto a disposición y notificará al MUSEO cualquier incidencia que pudiera afectar al desarrollo de sus tareas.
- Informará al personal puesto a disposición en la política de prevención de riesgos establecida por el MUSEO, la evaluación de riesgos del puesto a cubrir, y formará, si es necesario, para el correcto y seguro desarrollo del trabajo contratado, sin coste adicional para el MUSEO.

En todo caso, la empresa adjudicataria deberá cumplir con la normativa vigente, referente a la prevención de Riesgos Laborales, Salud Laboral, Legislación laboral y Legislación de la Seguridad Social. El MUSEO podrá solicitar la documentación justificativa de la aplicación de esta normativa en la empresa o en las empresas contratadas por esta, así como la asistencia de la persona responsable técnica o delegada de prevención de la empresa adjudicataria, tanto para la programación como para la revisión de la ejecución de los trabajos.

5. Responsabilidad sobre el desarrollo de los trabajos

Para el desarrollo del objeto del contrato, la empresa adjudicataria deberá garantizar en todo momento el cumplimiento del servicio requerido. Asume plena responsabilidad sobre la idoneidad técnica, legal y económica de la oferta presentada.
En el desarrollo de los trabajos es responsabilidad de la empresa adjudicataria que su personal se atenga a toda la normativa de obligado cumplimiento que en cada momento sea aplicable a la actividad que ejecuten tanto en sus aspectos técnicos como de seguridad e higiene. También deberá atenerse al reglamento interno del MUSEO (especialmente en lo referente a seguridad) y demás normas de funcionamiento general que emanen del órgano de contratación.

6. Medios de seguridad

La empresa adjudicataria dotará al referido personal de todos los medios de seguridad obligados por la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y su normativa complementaria, y de aquellos otros que estime necesarios.

7. Plan para la igualdad de mujeres y hombres

Las empresas licitadoras, en la elaboración y presentación de sus respectivas propuestas deberán hacer un uso no sexista del lenguaje. Asimismo, la empresa adjudicataria, a lo largo de la vigencia del contrato, deberá hacer un uso no sexista del lenguaje en cualquier documento definitivo escrito o digital, así como desagregar los datos por sexo en cualquier estadística referida a personas que se genere, y en general, deberán observarse y respetarse los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres junto con la normativa de desarrollo.

8. Plan de formación

Por parte de la empresa adjudicataria se formará al personal que vaya a prestar sus servicios en el MUSEO, previamente al inicio de la prestación, sobre la finalidad, filosofía y

cultura del MUSEO, al objeto de uniformizar los criterios de actuación a seguir, así como cualquier otro aspecto que se estime pertinente.
La empresa adjudicataria queda obligada a impartir y programar para su personal, los cursos de formación necesarios para el mantenimiento y la mejora de los niveles de calidad de la prestación del servicio. Los cursos que se impartirán dependerán de las necesidades del servicio al MUSEO. El coste de estos cursos será por cuenta exclusiva de la empresa adjudicataria.

9. Calidad del servicio

El MUSEO llevará a cabo el seguimiento de la correcta realización del servicio por parte de la empresa adjudicataria. En este sentido el MUSEO se reserva el derecho de recusar, por escrito y de forma motivada, al personal de la empresa adjudicataria que manifieste una formación insuficiente, que presente una incorrecta actitud o por cualquier otra causa sea incompatible con el correcto desarrollo del servicio. El MUSEO se reserva, por tanto, el derecho a solicitar el cambio de la persona destinada a un servicio, en el caso de no cumplir los criterios requeridos.

bilbao museoa

Anexo I. Convenio Colectivo de la Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao – Arte Ederren Bilboko Museoa Fundazioa (2024-2028)

SECCIÓN III

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao. (código de convenio 48003972011993).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 11 de noviembre de 2024 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de ocubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g) del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 2 de diciembre de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Veronica Fernández Fernández

cve: BOB-2025a005-(III-243)

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO

CAPÍTULO ÚNICO

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES, ÁMBITOS DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y COMISIÓN PARITARIA

Artículo 1.—*Determinación de las partes que lo conciertan*

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por representantes de los Órganos de Gobierno de la Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao–Arte Ederren Bilboko Museoa Fundazioa y el Comité de Empresa de la misma.

Artículo 2.—*Ámbito funcional y personal*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación, en su integridad, al personal sujeto a relación jurídico-laboral concertada con la Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao–Arte Ederren Bilboko Museoa Fundazioa (en adelante museo), que presta o preste sus servicios en el museo, con domicilio social en Museo Plaza, 2, 48009-Bilbao, e integrado por los edificios que lo componen en la actualidad y los que se adscriban en el futuro, constituyendo todos ellos un solo centro de trabajo.

Quedan excluidos del campo de aplicación del presente convenio:

a) La relación de servicios del funcionariado público regulada por la legislación específica.

b) El personal, cuya relación con el museo se derive de un contrato administrativo.

c) El personal que preste sus servicios en empresa de carácter público o privado, aún y cuando la misma tenga suscrito contrato de obras o servicios con el museo, de acuerdo con la Ley de Contratos del Sector Público, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en sus instalaciones.

d) Las y los profesionales de cuya relación con el museo se derive una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales, expresamente, carácter de personal fijo o temporal.

e) El personal sujeto a relación laboral de carácter especial, de acuerdo con lo determinado por el artículo 2 1a) del Estatuto de los Trabajadores.

f) El personal que ocupe nuevos puestos directivos de confianza designados libremente por la Dirección y dependientes de esta, como la jefatura de Conservación y la gerencia y otros que pudieran darse.

Artículo 3.—*Ámbito temporal, vigencia, denuncia*

3.1. El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cinco años, hasta el 31 de diciembre de 2028. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2024.

3.2. Ambas partes acuerdan que el convenio se considerará denunciado el 31 de octubre de 2028, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones o negociaciones en el plazo de 30 días a contar desde la entrega del anteproyecto por la representación de las personas trabajadoras.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4.—*Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia*

En el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria con la denominación del epígrafe del artículo que la regula, para entender de las cuestiones que le sean atribuidas en el presente convenio. Dicha comisión tendrá su sede en el museo.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

La Comisión Paritaria se compondrá de dos miembros designados por los Órganos de Gobierno del museo y otros dos designados por la representación de las y los trabajadoras/es.

La Presidencia y la Secretaría de la Comisión Paritaria serán desempeñadas, alternativa e inversamente, por un/a vocal de una de las dos representaciones. Su documentación y actas se custodiarán en las oficinas del museo. La Secretaría dará fe de las actas y transmitirá a las personas interesadas los acuerdos adoptados.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación auténtica del texto del convenio en su aplicación práctica.

b) 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.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la Comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.

d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el convenio.

e) Denuncia del incumplimiento del convenio.

f) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes signatarias del convenio.

g) Todas aquellas que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

Serán derechos y obligaciones de las y los representantes de las y los trabajadoras/es en la citada comisión, los siguientes:

a) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo en las distintas unidades.

b) Trasladar a la citada comisión las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen las y los trabajadoras/es.

c) Seguir el cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo y velar por el armónico desarrollo de las relaciones laborales en el seno del museo.

TÍTULO PRIMERO

CALENDARIO LABORAL, JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, CONCILIACIÓN, VACACIONES Y LICENCIAS

CAPÍTULO I

CALENDARIO LABORAL, JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 5.—*Calendario laboral*

El calendario laboral se establecerá entre el museo y los representantes de las personas trabajadoras, una vez se conozcan los días festivos de cada año, garantizándose las necesidades del servicio y el horario anual establecido.

Artículo 6.—*Jornada y horarios de trabajo*

6.1. La jornada laboral efectiva para el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio será de 1.588 horas.

6.2. La jornada de personal sujeto a jornada ordinaria será de lunes a viernes, con un horario de 07:54 horas a 15:00 horas, disponiendo de una flexibilidad horaria en la entrada entre las 07:45 horas y las 09:00 horas, que deberá ser compensada en el horario de salida, no pudiendo ser la salida por este motivo anterior a las 14:51 horas.

6.3. Jornada sujeta a turnos: las y los supervisores de seguridad realizarán su trabajo con una jornada en turnos alternos de trabajo de la manera que sigue a continuación: trabajarán en turnos que se establecerán conforme al calendario laboral del año,

cve: BOB-2025a005-(III-243)

debiendo conseguir como mínimo con dichos turnos, el prestar su servicio durante el horario de apertura al público, así como el necesario para cubrir eventos y todas las actividades extraordinarias, estando siempre en el servicio al menos uno de ellos.

Debido a la especialidad del servicio, este no podrá ser interrumpido. Por este motivo, y ante cualquier eventualidad motivada por las necesidades del servicio, así como por cualquier ausencia por parte de su personal, este sufrirá la adaptación horaria necesaria, respetándose, en todo caso, tanto el número de horas anuales fijadas en convenio como los descansos legamente establecidos.

Este personal trabajará los días festivos de apertura del museo, entendiendo por días festivos las fiestas oficiales de aplicación, de forma alterna entre ellos, hasta un máximo de 5 días cada uno, con un horario de 10:00 horas a 20.00 horas. En estos casos se tendrá derecho a un descanso igual en fecha diferente.

6.4. Jornada especial irregular: en aras de facilitar el desarrollo de las actividades públicas del museo, dado que se tratan de actividades cíclicas e irregulares a lo largo del año, aquellas contrataciones que se realicen con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2019-2023, y cuyo objeto de contrato esté ligado al desarrollo de la actividad pública del museo, realizarán una jornada especial con carácter irregular, de conformidad con lo establecido a continuación en el presente artículo.

Dicha regulación horaria basa su justificación en la estrategia de desarrollo y modernización de la institución a través de la cual poder aumentar la oferta expositiva y de actividades públicas, favorecer la creación de empleo y disminuir las horas realizadas fuera de la jornada habitual por parte del personal sujeto a la jornada ordinaria.

El personal de nueva incorporación a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2019-2023 quedará sujeto a la jornada especial irregular que se describe a continuación:

La distribución irregular de la jornada estará condicionada por el calendario de actividades que deberá distribuir el o la responsable de cada área y/o departamento, con carácter quincenal, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando el número de horas anuales fijadas en convenio, así como los descansos legalmente establecidos. El calendario deberá ser comunicado al Área de Recursos Humanos a efectos del control horario pertinente.

En el caso de que el calendario de actividades no exija la realización de la jornada irregular, ya sea en su totalidad o parcialmente, la persona trabajadora desarrollará su actividad en el horario de mañana establecido con carácter general en el artículo 6.2 del convenio. El personal con contrato vigente en el momento de la firma del Convenio Colectivo 2019-2023 mantendrá el horario descrito en el artículo 6.2, considerándose como un derecho adquirido, salvo que de manera voluntaria y por escrito soliciten que les sea de aplicación la jornada especial irregular contemplada en el artículo 6.4.

Artículo 7.— *Registro de jornada*

La empresa cumplirá la normativa vigente en materia de registro de jornada. La jornada se computará en periodo anual.

En todas las entradas y salidas del museo, tanto al inicio y final de la jornada, como en el transcurso de la misma, es obligatorio llevar a cabo el correspondiente marcaje en el sistema de registro de jornada.

La persona trabajadora puede conocer en todo momento, a través de sus representantes legales, cualquier incidencia relativa al horario por ella realizado.

Artículo 8.— *Trabajo efectivo*

8.1. A todos los efectos se considerará trabajo efectivo el prestado dentro del horario establecido y el que corresponde por los permisos retribuidos, así como las horas retribuidas legalmente para funciones sindicales.

8.2. El descanso de quince minutos que establece el Estatuto de los Trabajadores para la jornada diaria continuada superior a seis horas no se considerará tiempo de

cve: BOB-2025a005-(III-243)

trabajo efectivo; por lo tanto, deberá recuperarse en el mismo día en que se produzca. Será imprescindible realizar el marcaje correspondiente en el sistema de registro de jornada para registrar este periodo de tiempo de descanso y regular su recuperación. Esta pausa no podrá afectar al desarrollo del trabajo y, con carácter general, el descanso podrá realizarse entre las 10:30 horas y las 12:30 horas, salvo en las jornadas a turnos e irregulares que se adecuará a las necesidades del servicio. Realizar el descanso en otro horario distinto al estipulado precisará de una justificación.

Artículo 9.— *Viajes de trabajo*

Dada la jornada ordinaria de trabajo establecida, se mantiene la consideración de que, si los viajes por motivo de trabajo son de día completo o de más de un día, se contabilizará, a todos los efectos, como tiempo de trabajo el de la jornada teórica del día que corresponda. Si para poder llevar a cabo las gestiones previstas en dicho viaje de trabajo fuera necesario que la salida se realice en un día festivo, el o la trabajadora tendrá derecho a un descanso igual a posteriori. Dicha compensación también será tenida en cuenta en las llegadas del destino.

Artículo 10.— *Horas extraordinarias*

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

Las partes firmantes de este convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Las personas trabajadoras del museo acceden a tener una disponibilidad horaria con el fin de poder solventar las situaciones de puntas de trabajo, debidas, fundamentalmente, a las actividades comprometidas desde el museo, como pueden ser: montaje o desmontaje de exposiciones, actos y/o eventos, inauguraciones, conferencias, talleres, actividades educativas, etc.

Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por su/s responsable/s directas/os, así como por el Área de Recursos Humanos. Serán compensadas mediante descanso sustitutorio, de conformidad con lo establecido a continuación:

— Todas aquellas horas extraordinarias que se realicen hasta las 18:00 horas en días laborables, tendrán una compensación de una hora, sin incremento alguno.

— Todas aquellas horas extraordinarias que se realicen entre las 18:00 horas y las 22:00 horas, y las 06:00 horas y las 08:00 horas en días laborables, tendrán una compensación de una hora con el incremento del 50%.

— Todas aquellas horas extraordinarias que se realicen entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente en días laborables, tendrán una compensación de una hora con el incremento del 75%.

— Todas aquellas horas extraordinarias que se realicen en sábado tendrán una compensación de una hora con el incremento del 100%.

— Todas aquellas horas extraordinarias que se realicen en día festivo, tendrán una compensación de una hora con el incremento del 150%.

— Todas aquellas horas extraordinarias que se realicen las tardes de la Semana Grande, así como las tardes del 24 y 31 de diciembre, tendrán una compensación de una hora con el incremento del 150%.

El disfrute del descanso compensatorio de las horas realizadas podrá ser acumulado por la persona trabajadora y deberá darse en fecha no superior a los tres meses desde la realización de las mismas. En cualquier caso, su disfrute deberá ser autorizado por su responsable directo, coordinadoras/es de área y/o las/os subdirectoras/es, según proceda, así como por el Área de Recursos Humanos. En caso de no ser disfrutadas en el plazo marcado, el Área de Recursos Humanos tendrá la potestad de marcar otras fechas.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

Si así lo precisara, el museo tiene la potestad de abonar en metálico el tiempo realizado, de conformidad con lo establecido en el artículo 27.4.

Las horas de carácter coyuntural o de fuerza mayor, como prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, se compensarán o tendrán el mismo tratamiento que las anteriores.

La empresa entregará a la representación de las personas trabajadoras una relación firmada de las horas extras realizadas con detalle suficiente para conocer el número, departamentos y personas afectadas, permitiendo la justificación y control de las mismas.

Artículo 11.— *Derechos digitales*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo previsto en este artículo. La empresa llevará una política interna dirigida a las personas trabajadoras en los términos previstos legalmente.

CAPÍTULO II

VACACIONES, DESCANSOS, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 12.— *Vacaciones y descansos*

12.1. Las vacaciones para todo el personal tendrán una duración de veintidós días de trabajo efectivo, salvo para las personas que no alcancen el año de servicio activo, en cuyo caso, la duración vacacional será proporcional al tiempo trabajado desde la fecha de ingreso o reingreso. Los días de disfrute de vacaciones deberán comprender la totalidad de cada día señalado.

12.2. El periodo de vacaciones quedará comprendido, preferentemente, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, pudiendo disfrutarse en un mes distinto a los citados, siempre y cuando así lo permitan las necesidades del servicio, y siempre dentro del año natural.

12.3. En el caso de que alguna de las catorce fiestas determinadas por la Comunidad Autónoma Vasca coincida con el descanso semanal de las personas trabajadoras, estas/os tendrán derecho a un descanso en fecha diferente.

12.4. El calendario de vacaciones deberá ser fijado dentro del primer cuatrimestre del año. La no presentación a tiempo de la solicitud de vacaciones implicará la potestad de la empresa para decidir cuándo serán disfrutadas las vacaciones de las personas que no hubiera fijado sus fechas.

12.5. Las vacaciones serán disfrutadas por las personas trabajadoras en turnos rotativos, y su determinación se hará de mutuo acuerdo entre las partes.

12.6. Si una vez señaladas las fechas del disfrute de las vacaciones, el trabajador o la trabajadora, antes de su inicio o en el transcurso de las mismas, fuera dado de baja médica afectado o afectada por una incapacidad temporal, y la misma se extendiera, total o parcialmente, al periodo vacaciones previsto, se fijará un nuevo periodo por la totalidad de las vacaciones o por el tiempo que le quedará por disfrutar, según lo establecido legalmente en ese momento.

En ningún caso, en función de lo previsto en los párrafos precedentes, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a disfrutar más de los días señalados en al punto 1 del presente artículo.

Artículo 13.— *Permiso retribuido por asuntos particulares*

Hasta cuatro días cada año natural, o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores, los cuales no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El per-

cve: BOB-2025a005-(III-243)

sonal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, y respetando siempre las necesidades del servicio, y deberán ser disfrutados, preferentemente, durante el año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

Artículo 14.— *Permisos retribuidos*

La persona trabajadora, previo aviso y con la justificación adecuada, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y necesidades siguientes:

14.1. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Se entenderá por enfermedad grave la que requiera de, al menos, una pernocta hospitalaria.

14.2. Cinco días naturales consecutivos por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de hijo consanguíneo o adoptivo.

14.3. Tres días naturales consecutivos por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, es decir, cuando dichos casos se produzcan a más de 200 km del lugar de residencia, el plazo se ampliará en dos días.

14.4. Serán retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año para aquellos casos en que la persona trabajadora tenga que ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan su presencia inmediata.

14.5. Veinte días naturales en caso de matrimonio o de registro como pareja de hecho debidamente acreditada, generándose únicamente uno de los dos permisos (a elección de la persona trabajadora) por la relación con una misma persona.

14.6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

14.7. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad, y dos si es a otra distinta.

14.8. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración.

14.9. Un día por boda, bautizo o comunión de un/a familiar en primer grado. Si es necesario el desplazamiento a más de 200 km del lugar de residencia, dicho permiso se ampliará en un día más.

14.10. Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas del propio trabajador o trabajadora, siempre y cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

14.11. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultas médicas a cónyuge, padres, hijas/os del trabajador o trabajadora, con un máximo de 30 horas al año.

14.12. En los supuestos de lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, natural o adoptivo/a, nacimiento de hijas/os prematuras/os, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

14.13. En los supuestos de nacimiento de hijas/os prematuras/os se estará a lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

14.14. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan lugar dentro de la jornada de trabajo.

14.15. La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquellas, con la consiguiente reducción proporcional del salario, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Al finalizar el periodo de esta licencia volverá automáticamente a su jornada laboral.

14.16. Para los supuestos recogidos en este artículo, como permisos retribuidos, deben aportarse los justificantes que acrediten la necesidad de disfrute de dicho permiso.

Artículo 15.— *Permisos no retribuidos*

El personal que haya cumplido, al menos, un año efectivo de servicio, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo de hasta 30 días por año, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Dicho periodo se considerará como tiempo efectivo de trabajo a los efectos de la antigüedad y del cómputo de las vacaciones anuales. Respecto a las cotizaciones a la Seguridad Social se estará a lo que la legislación vigente establezca.

CAPÍTULO III

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 16.— *Nacimiento o cuidado del menor*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrá de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previsto en el artículo 68 del Código Civil.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Artículo 17.— *Excedencia voluntaria*

17.1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con un año, al menos, de antigüedad al servicio del museo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, y el derecho a la misma solo podrá ser ejercitado, otra vez por la misma persona trabajadora, transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. En el supuesto de que el

cve: BOB-2025a005-(III-243)

periodo de excedencia solicitado fuera hasta un año, la empresa estará obligada a readmitir a la persona excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir a la excedente. En el resto de los supuestos, el personal excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

En cuanto al reingreso en el caso de excedencia voluntaria, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

17.2. Para el cuidado de hijas/os: Por cuidado de un/a hijo/a menor de tres años, teniendo derecho a reserva de puesto de trabajo en las condiciones y periodos regulados en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y aquellos que legalmente se establezcan.

17.3. Para el cuidado de familiares: Por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en los términos expresados en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores- cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho-, teniendo derecho a reserva de puesto de trabajo en las condiciones y periodos regulados en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y aquellos que legalmente se establezcan.

17.4. Reingreso tras excedencia voluntaria: En cuanto al reingreso en el caso de excedencia voluntaria, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores y en todo caso, a la legislación de aplicación en dicha materia.

Artículo 18.— *Excedencia forzosa*

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita a la Dirección en los siguientes supuestos:

a) Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La persona trabajadora con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior.

c) Para atender a un familiar gravemente enfermo, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, aportando certificado médico donde se especifiquen las dolencias, no pudiendo ser la excedencia superior a 12 meses.

Artículo 19.— *Cese voluntario*

La persona trabajadora que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo con al menos quince días de antelación.

CAPÍTULO IV

CONCILIACIÓN

Artículo 20.— *Conciliación*

El museo tenderá a la conciliación de la vida familiar y personal, estudiando, dentro de las posibilidades existentes en el museo, los casos puntuales que pudieran plantearse.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

TÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 21.— *Organización del trabajo*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es competencia específica de los Órganos de Gobierno del museo.

En particular, corresponde a los Órganos de Gobierno del museo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo y establecimiento de plantilla de personal adecuados, que permitan mejorar el nivel de prestación de servicios. Todo ello sin perjuicio de lo que venga recogido en normas de rango superior en esta materia.

Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, se reconocen explícitamente los derechos y facultades de audiencia e información del personal afectado por el presente convenio, según se determina en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Libertad Sindical y demás disposiciones vigentes.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22.— *Grupos profesionales*

Las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao–Arte Ederren Bilboko Museoa Fundazioa serán clasificadas, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones, experiencia y/o contenido general de la prestación objeto del contrato, en grupos profesionales y dentro de cada grupo en niveles.

En el marco del compromiso adquirido, las partes firmantes del convenio continúan trabajando para mejorar la clasificación profesional que mejor responda a las necesidades de las relaciones laborales.

Actualmente, son estos los siguientes grupos y niveles profesionales:

Grupo I: Las tareas desarrolladas por las personas profesionales encuadradas en este grupo están incardinadas en aquellos departamentos vinculados a las áreas de gestión, comunicación y objeto social del museo: actividades, administración y finanzas (legal y recursos humanos), archivo, biblioteca, curatorial, desarrollo, edición, educación, exposiciones, registro y restauración.

— Nivel A, que corresponde con la anterior categoría de subdirector/a.

— Nivel B, que corresponde con la anterior categoría de técnico y técnica.

— Nivel C, que corresponde con la anterior categoría de auxiliar técnica/o.

— Nivel D, que corresponde con la anterior categoría de ayudante.

Grupo II: Las tareas desarrolladas por las personas profesionales encuadradas en este grupo están vinculadas a los servicios generales del museo: servicios internos (informática, mantenimiento y montaje), seguridad e iluminación y sistemas.

— Nivel A, que corresponde con la anterior categoría de encargado/a especialista.

— Nivel B, que corresponde con la anterior categoría de encargado/a.

— Nivel C, que corresponde con la anterior categoría de auxiliar técnica/o.

— Nivel D, que corresponde con la anterior categoría de ayudante.

Grupo III: Las tareas desarrolladas por las personas profesionales encuadradas en este grupo están vinculadas al desarrollo de tareas administrativas dentro de las distintas áreas y departamentos del museo.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

— Nivel A, que corresponde con la anterior categoría de oficial administrativo.

— Nivel B, que corresponde con la anterior categoría de auxiliar administrativo.

Existen responsabilidades (coordinación, jefatura de departamento, etc.) que ejercen determinadas personas trabajadoras que se encontrarán encuadradas en los grupos y niveles anteriores y cuya asignación/designación es decisión de la Dirección, ya que la misma se sustenta esencialmente en un criterio de confianza. Dicha asignación lleva aparejada el abono de un importe retributivo vinculado a esa mayor responsabilidad y disponibilidad durante el tiempo que la ejerzan, el cual se pacta de manera individual con las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 23.— *Periodo de prueba*

Cuando en los contratos de trabajo que firme el museo con las personas trabajadoras se establezca un periodo de prueba, este no podrá superar los tres meses para el personal técnico titulado, ni un mes para las demás personas trabajadoras.

CAPÍTULO III

MANTENIMIENTO DE EMPLEO

Artículo 24.— *Mantenimiento de empleo*

Se garantiza, durante el periodo de vigencia de este Convenio Colectivo, el mantenimiento de nivel de empleo estructural mínimo alcanzado en 48 puestos de trabajo. A estos efectos, en los casos de contrato de relevo, la persona relevada y la persona relevista computarán como un único puesto.

CAPÍTULO IV

IGUALDAD

Artículo 25.— *Políticas de género*

La Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao–Arte Ederren Bilboko Museoa Fundazioa reconoce, como objetivo estratégico, el cumplimiento de las políticas de igualdad. En este sentido, las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a seguir trabajando para desarrollar un plan de acciones en políticas de género y velar por el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

TÍTULO TERCERO

SALARIO

CAPÍTULO ÚNICO

SALARIO

Artículo 26.— *Revisión salarial*

— Para el año 2024, el 4% sobre las retribuciones íntegras, salvo el complemento personal de vinculación descrito en el artículo 27.2 y el complemento de antigüedad que para este ejercicio ascenderá a 900 euros anuales por trienio según lo regulado en el artículo 27.2.

— Para el año 2025, el 4% sobre las retribuciones íntegras, salvo el complemento personal de vinculación descrito en el artículo 27.2.

— Para el año 2026, el 3,5% sobre las retribuciones íntegras, salvo el complemento personal de vinculación descrito en el artículo 27.2.

— Para el año 2027, el 2% sobre las retribuciones íntegras, salvo el complemento personal de vinculación descrito en el artículo 27.2.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

— Para el año 2028, el 1,5% sobre las retribuciones íntegras, salvo el complemento personal de vinculación descrito en el artículo 27.2.

Artículo 27.— *Conceptos retribuidos*

Los conceptos retribuidos del personal afectado por el presente convenio serán los siguientes:

27.1. Salario base:

Es la retribución mensual asignada a cada persona trabajadora por la realización de su jornada normal de trabajo. Su cuantía viene determinada por el grupo y nivel profesional en el que quede encuadrada la persona trabajadora, tal y como se recoge en la tabla salarial recogida en el Anexo I.

27.2. Complementos personales:

Complemento personal de vinculación: el importe mensual percibido en concepto de antigüedad hasta el día anterior a la entrada en vigor del Convenio Colectivo 2019-2023 por cada persona trabajadora a quien es de aplicación este convenio, sin aplicar la subida salarial de 2019, que con efectos retroactivos se pactó en el Convenio Colectivo 2019-2023, ni las posteriores subidas pactadas. Dicho importe constituirá un complemento personal consolidado, no absorbible ni compensable, que se percibirá en 15 pagas.

Antigüedad: La antigüedad del personal a quien le es de aplicación este convenio retribuirá cada tres años de servicio al museo y se expresará en trienios.

Se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

La cuantía de este complemento, expresado en trienios, será igual para todo el personal a quien es de aplicación este convenio. Es una cuantía anual que se percibirá en 15 pagas fraccionadas.

La cuantía que se establece por trienio para el año 2024 se fija en la cantidad de 900 euros anuales que se percibirá distribuido en las 15 pagas. Para los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028 este concepto se irá actualizando según lo recogido en el artículo 26.

A efectos del cómputo de tiempo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la del reconocimiento del último vencimiento del complemento de antigüedad. Aquellas personas que cumplieron un nuevo trienio en 2019, el mismo se tuvo en cuenta para el complemento personal de vinculación por lo que en ningún caso devengaría, a los efectos del denominado como «Antigüedad» en el presente convenio.

27.3. Pagas extraordinarias:

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán tres pagas extraordinarias, el 15 de marzo, el 30 de junio y el 15 de diciembre, que se devengarán por la cuantía de una mensualidad completa en cada caso, incluidos los complementos personales.

A la persona que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo de servicio en dicho año.

27.4. Horas extraordinarias:

El museo tiene la potestad de abonar en metálico el tiempo realizado. Coste de la hora de la persona trabajadora calculado a partir del salario anual más el incremento porcentual indicado para los descansos compensatorios, según se recoge en el artículo 10.

27.5. Kilometraje:

Cuando sea preciso que una persona trabajadora utilice su vehículo personal para los desplazamientos necesarios por su actividad laboral, informará al museo del total de kilómetros realizados, los cuales serán abonados a 0,29 euros/km y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a cotización y tributación en nómina.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

TÍTULO CUARTO

FORMACIÓN

CAPÍTULO I

DERECHOS LINGÜÍSTICOS

Artículo 28.—*Ejercicio de los derechos lingüísticos*

Las personas trabajadoras que lleven a cabo procesos de euskaldunización, tendrán derecho a que les sea abonado el importe económico del curso, debiendo acreditar, mediante justificación suficiente, tanto la asistencia como el resultado obtenido del mismo.

El abono económico acordado se realizará siempre que la cantidad total acumulada por todas las personas trabajadoras en un mismo ejercicio no sobrepase la partida presupuestada por el museo para dicho cometido. La cantidad prevista para 2024 será de 1.615,77 euros, incrementándose anualmente en la misma proporción que los conceptos salariales. Dicho abono se realizará por riguroso orden de solicitud o presentación de matrícula y/o aprobación por la Dirección del museo, no siendo abonables los cursos que pudieran repetirse por una misma persona.

Dichos cursos deberán realizarse fuera del horario de trabajo, salvo que se lleven a cabo por indicación de la empresa, en cuyo caso se harán dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO II

DERECHOS DE FORMACIÓN

Artículo 29.—*Derechos de formación*

El personal del museo podrá solicitar el tiempo necesario para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposios, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, relacionado con su función o puesto de trabajo. Este permiso tendrá que ser autorizado y aprobado por el/la superior de la persona solicitante, así como por la Dirección.

Este permiso, en el caso de concederse, no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, estancia o inscripción, que correrán a cargo de/la interesado/a.

TÍTULO QUINTO

SALUD LABORAL, BENEFICIOS SOCIALES Y UNIFORMIDAD

CAPÍTULO I

SALUD LABORAL

Artículo 30.—*Principios generales*

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

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional con ocasión o como consecuencia de sus actos y omisiones en el trabajo, de acuerdo con su formación y las instrucciones dadas por la Dirección del museo. Para atender a esta obligación el museo elaborará un Plan sobre Salud e Higiene en el que participarán todas las personas trabajadoras y representantes legales.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

Artículo 31.— *Vigilancia de la salud. Reconocimiento médico*

Será realizado, a las personas trabajadoras que lo deseen, un reconocimiento médico anual. Comprenderá, como mínimo: análisis de sangre, incluyendo examen de ferritina para las mujeres menores de 50 años y análisis del PSA (Antígeno Prostático Específico) para hombres mayores de 50 años, análisis de orina, vista, oído, tensión y electrocardiograma.

El tiempo empleado para el reconocimiento médico se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 32.— *Política contra el acoso en el trabajo*

La Fundación Museo de Bellas Artes de Bilbao–Arte Ederren Bilboko Museoa Fundazioa rechaza cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, el museo promoverá las medidas específicas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

CAPÍTULO II

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 33.— *Seguros personales*

El museo contratará, a su cargo, para todas sus personas trabajadoras, las siguientes pólizas:

Un seguro de vida con las siguientes coberturas:

— Fallecimiento por cualquier causa (accidente o enfermedad): 62.485,45 euros.

— Gran invalidez o invalidez permanente absoluta por cualquier causa (accidente o enfermedad): 62.485,45 euros.

Adicionalmente contratará una póliza de accidente con las siguientes coberturas:

— Fallecimiento por accidente laboral: 23.159,56 euros.

— Gran invalidez o invalidez permanente absoluta por accidente laboral: 23.159,56 euros.

— Invalidez Permanente Parcial por accidente laboral (en función del baremo aplicable en la póliza) en base a: 23.159,56 euros.

— Invalidez permanente total por accidente laboral: 23.159,56 euros.

Debido a que las personas trabajadoras están aseguradas en ambas pólizas, en caso de fallecimiento derivado de accidente laboral, gran invalidez derivada de accidente laboral o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral, la indemnización global a percibir será la suma de ambas pólizas.

Se acuerda un incremento anual de los capitales asegurados en el mismo porcentaje en que se recoge el artículo 26 respecto a la subida salarial, para cada ejercicio de vigencia de este convenio.

Artículos 34.— *Enfermedad y accidente*

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, durante los períodos de incapacidad temporal, tanto por enfermedad común o accidente no laboral como por accidente laboral, percibirán el 100% de su salario desde el primer día de baja, siendo obligación de la empresa complementar las diferencias que se produjeran entre la protección de la Seguridad Social y los devengos correspondientes.

La negativa de la persona trabajadora a reconocimiento a cargo de personal médico determinará la suspensión del complemento de incapacidad temporal, según establece el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

Artículos 35.— *Bonos de entrada*

La entrada para cónyuge o pareja de hecho e hijas/os será gratuita. Los compromisos profesionales podrán acceder al museo acompañados de la persona trabajadora del museo.

El personal que se jubile recibirá un carnet vitalicio de extrabajador/a del museo que le permitirá el acceso gratuito junto a un/a acompañante.

Artículos 36.— *Catálogos*

Las personas trabajadoras del museo podrán adquirir las publicaciones realizadas por el museo a precio coste, con un máximo de una unidad por persona, siempre y cuando dicho precio no sea inferior a los límites legalmente establecidos.

CAPÍTULO III

UNIFORMIDAD

Artículo 37.— *Prendas de trabajo. Equipos de protección*

El museo estará obligado a proporcionar a sus personas trabajadoras las prendas necesarias para el desempeño de sus funciones, de acuerdo con la vigente normativa de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Al personal de mantenimiento se le dotará anualmente de dos camisas y dos pantalones.

Al personal del Departamento de Conservación y Restauración se le dotará del equipamiento correspondiente, renovándolo cuando el deterioro de este así lo aconseje.

El personal con labores de seguridad y mantenimiento percibirá, anualmente la cantidad de 121,87 euros para 2024 para la adquisición de calzado, debiendo aportar a la empresa justificante de la compra y firma de adquisición de EPI.

El personal del Departamento de Seguridad percibirá la cantidad para 2024 de 227,46 euros anuales para ayuda en la adquisición de traje, camisas y corbata.

Dichas cantidades deberán ir aumentando anualmente en el mismo porcentaje que se acuerde en la subida salarial.

Es obligación de cada persona mantener el vestuario en las condiciones óptimas de imagen y limpieza.

Artículos 38.— *Tarjeta identificativa*

Será obligatorio llevar en lugar visible la tarjeta de identificación personal dentro de las instalaciones del museo.

TÍTULO SEXTO

FALTAS Y SANCIONES

CAPÍTULO ÚNICO

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 39.— *Clasificación de faltas y sanciones*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

Faltas leves:

— La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes.

— El que no se fiche, para cualquier incidencia precisa (cafetería, misión, etc.), en el caso de dos ocasiones en un mes.

— La no comunicación previa de inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad.

— El abandono injustificado del puesto de trabajo, aunque sea por periodos breves de tiempo. Si este causase perjuicio de alguna consideración tanto al museo, como al resto de compañeras/os, podrá llegar a ser considerado como falta grave o muy grave, según los casos.

— Los descuidos en la conservación de material que provoque deterioros leves del mismo.

— La no utilización del vestuario, así como la dejadez en su conservación que provoque deterioros del mismo.

— La desatención y falta de corrección con el público.

— Discutir con las/os compañeras/os dentro de la jornada de trabajo.

— La inasistencia injustificada de un día al trabajo.

— No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a la Seguridad Social y, en su caso, las prestaciones de protección a la familia.

Faltas graves:

— La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo a partir de tres ocasiones en un mes.

— La reincidencia en no fichar las incidencias.

— Faltas de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración al museo.

— Entregarse a juegos cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

— La suplantación de otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

— La disminución en el rendimiento normal del trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

— La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las de normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves a la empresa, a sus bienes e instalaciones, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serían faltas muy graves. En todo caso, se considerará imprudencia en el trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

— La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas del museo.

— La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, y dentro de un trimestre.

— Originar riñas con sus compañeras/os de trabajo. La reincidencia, en este caso, se considerará como falta muy grave.

Faltas muy graves:

— La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo a partir de diez ocasiones en seis meses o de veinte ocasiones en un año.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

— La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

— La desobediencia o indisciplina a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de sistemas que pretenda introducir el museo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el museo o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

— El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeras/os como al museo o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier caso.

— Los delitos cometidos fuera del museo que pueda implicar para éste desconfianza hacia sus superiores.

— La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

— La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, siempre que la persona afectada no esté en un tratamiento de deshabituación.

— El quebrantamiento o violación de correspondencia o documentos reservados del museo.

— La realización de actividades que impliquen competencia desleal al museo.

— Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a las/os jefes/as o sus familiares, así como a las/os compañeras/os y subordinadas/os.

— Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

— Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

— La disminución voluntaria, continuada y no justificada en el rendimiento del trabajo.

— Originar riñas con sus compañeras/os de trabajo.

— La realización de dos faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

— La transgresión de la buena fe contractual.

Sanciones: Las sanciones máximas que pondrán imponerse a las personas por la comisión de faltas son:

a) Por faltas leves:
   — Amonestación verbal.
   — Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:
   — Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:
   — Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
   — Despido.

TÍTULO SÉPTIMO

OTROS

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 40.— *Celebración de Asambleas*

Las asambleas, salvo autorización por parte de la empresa, deberán celebrarse fuera del horario laboral.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

Si mediara acuerdo con la empresa para celebrarse en horario de trabajo, deberán tenerse en cuenta las siguientes condiciones:

— Solo computarán como horas de trabajo efectivas para aquellas personas trabajadoras que se encuentren dentro de su horario de trabajo.

— En ningún caso esas horas pueden ser consideradas como horas extras de trabajo.

— La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha y hora de la asamblea que, en cualquier caso, se fijará de común acuerdo con la empresa.

En cualquier caso, aquellas asambleas que se celebren fuera del horario laboral nunca serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 41.— *Inaplicación*

Cuando la empresa entienda que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que puedan justificar la no aplicación de las condiciones de trabajo, se seguirá lo regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción vigente en el momento de tramitación del proceso; tanto en relación con la tramitación como en relación con los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias relativas al mismo.

cve: BOB-2025a005-(III-243)

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2024 ACTUALIZADA

Grupo	Nivel	Salario 2024 (€)
I	A	72.977,70
	B	48.580,41
	C	33.691,84
	D	30.625,19
II	A	41.592,82
	B	36.130,71
	C	33.691,84
	D	30.625,19
III	A	33.978,68
	B	29.281,13

cve: BOB-2025a005-(III-243)

ANEXO II

VALOR TRIENIO ANTIGÜEDAD ACTUALIZADO

Valor trienio euros/año (2024)
900,00

cve: BOB-2025a005-(III-243)