

Artículo 46°.— FONDEADOS

Cuando el buque fondee en rada, bahía o ría cerrada, sin que exista riesgo, que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, la empresa, y siempre que las condiciones del tiempo, y los usos y costumbres del puerto lo admitan, se compromete a facilitar un servicio de lanchas, cuyo horario y frecuencia lo establecerá el Capitán según las circunstancias y de acuerdo con el Delegado de los Tripulantes o miembro del Comité de Empresa de Flota, quienes deberán adaptarse a dicho horario.

Se procurará que se adecúe el horario y frecuencia del servicio de las lanchas para que puedan trasladarse el mayor número posible de tripulantes.

Artículo 47°.— CAMBIO DE HORARIO DE SALIDA

Con cuatro horas de antelación a la salida estimada del buque deberá comunicarse a la tripulación por medio de los tableros de anuncios existentes en el buque.

No obstante habrá un período de flexibilidad de una hora en la demora de salida, a partir del cual, se considerará trabajo efectivo el tiempo que pudiera transcurrir hasta la iniciación de la maniobra, salvo que existieran causas de fuerza mayor.

A la llegada de un buque a puerto se procurará comunicar a través del tablón de anuncios del buque un horario estimativo de salida y destino.

Artículo 48°.— CAMBIO DE HORARIO DE TRABAJO

No se iniciará una maniobra, ni se efectuará ningún trabajo salvo fuerza mayor para la seguridad del buque o pérdida de mareas o situaciones que en la práctica y a juicio del Capitán se tomen dentro de un apartado como excepcional durante el horario de comidas. Nunca se dejará de respetar los horarios de comidas. No se considera a estos efectos como término excepcional la provisión del buque, pertrechos y documentación.

La jornada no se podrá partir en ningún concepto en más de dos períodos de trabajo.

Los cambios de horario se producirán a criterio del Capitán previa audiencia de los Delegados de los Tripulantes, quienes comunicarán al mismo su aprobación u oposición. En este último supuesto el Capitán trasladará su decisión al Delegado o miembro del Comité de Empresa por escrito y con expresión de los argumentos en que base la misma. En todo caso el Delegado o miembro del Comité de Empresa podrá recurrir ante el Armador.

20815 *RESOLUCION de 30 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Convenio Colectivo unico del Ministerio de Cultura y su personal laboral.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo unico del Ministerio de Cultura y su personal laboral suscrito el 26 de julio de 1982, al que se acompaña el informe emitido por el Ministerio de Hacienda en cumplimiento del artículo 8 de la vigente Ley 44/1981, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales

del Estado para el ejercicio de 1982, que contiene los crecimientos de la masa salarial correspondiente a 1982 para dicho Convenio de acuerdo con la norma citada; en consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, que queda vertida del obligado cumplimiento de la Ley 44/1981, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 1982, en aplicación del Convenio de referencia.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

II CONVENIO COLECTIVO UNICO DEL MINISTERIO DE CULTURA Y SU PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.º *Finalidad, ámbito funcional y territorial*—El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Ministerio de Cultura, dentro o fuera del territorio nacional. Será de aplicación a todas las unidades pertenecientes a la Administración centralizada, de ámbito nacional, regional o provincial, de las que dependa el personal laboral, quedando, por consiguiente, excluido el personal laboral de los Organismos autónomos, sin perjuicio de su posterior adhesión al presente Convenio, en su caso, por los procedimientos legales establecidos al efecto.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Exclusiones:

1. Por personal laboral al servicio del Ministerio de Cultura se entiende al trabajador fijo o interino con contrato escrito, que desempeña sus actividades en las distintas unidades del Departamento, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

2. Quedan excluidos del campo de aplicación de este Convenio:

2.1. El personal cuyas relaciones con el Departamento se deriven de un contrato administrativo.

2.2. El personal que presta sus servicios en Empresas de carácter público o privado aun cuando las mismas tengan suscrito contrato de obras o servicios con el Ministerio de Cultura, de acuerdo con la Ley de Contratos del Estado, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en las instalaciones del Departamento.

2.3. Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Cultura se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto, para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente carácter de personal interino o fijo.

Art. 3.º *Ámbito temporal. Vigencia. Denuncia*.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 1982.

2. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente por períodos de un año.

3. El presente Convenio se pacta por una vigencia de dos años, excepto en aquellas materias de valoración económica que serán revisables anualmente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 4.º *Principios generales. Organización del trabajo*.—La organización del trabajo es facultad específica de la Dirección del Departamento. Todo ello sin perjuicio de las facultades que al respecto se reconocen a la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Art. 5.º *Clasificación según permanencia (fijos e interinos)*.—Por razón de la permanencia al servicio del Ministerio de Cultura, los trabajadores se clasifican en fijos e interinos.

1. Son trabajadores fijos los contratados en el Ministerio de Cultura sin pactar modalidad especial en cuanto a su duración, y los que, en lo sucesivo, se integren en el mismo mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

2. Son trabajadores interinos del Ministerio de Cultura aquellos que sustituyan a trabajadores con derecho a reserva del

puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato de trabajo el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Art. 6.º *Clasificación según grupo y especialidad profesional.*

Grupo 1.º Titulados universitarios

Profesión:

Economistas	1
Arquitectos	1
Médicos	1
Abogados	1
Otros titulados o asimilados superiores	1
Enfermeras	3
Ayudantes Técnicos Sanitarios	3
Magisterio	3
Aparejador	3
Topógrafo	3
Ingeniero Técnico	3
Asistente Social	3
Otros titulados de grado medio o asimilados	3

Grupo 2.º Personal informático

Jefe del Centro de Proceso de Datos	1
Jefe de análisis y programación	1
Jefe de explotación	1
Analistas	2
Técnico de sistema	2
Programadores	3
Planificadores	3
Jefe de e/s	4
Bibliotecario de programas	4
Operador de consola	4
Controladores de e/s	5
Jefe de equipo informático	5
Jefe de perforistas	5
Perforistas	6
Operador periférico	6
Operador de terminal	7
Codificadores	8

Grupo 3.º Personal técnico, profesionales y no cualificado

Técnico titulado superior	1
Ayudante de conservación	1
Regente general de imprenta	1
Ayudante Dirección actos públicos	1
Encargado general de distribución	1
Ayudante de mantenimiento	2
Regente de distribución	2
Regente de taller de imprenta	2
Ayudante de obras	3
Jefe de sección de imprenta	3
Encargado general actos públicos	3
Jefe sección obrera distribución	3
Jefe Delineantes	3
Encargado actos públicos	4
Jefe equipo imprenta	4
Jefe equipo distribución	4
Técnico de sonido	4
Delineantes	4
Oficial de primera	5
Oficial eléctrico	5
Operador de cabina	5
Jefe de almacén	5
Operador de sonido	5
Calador	5
Oficial de segunda	6
Ayudante de Operador	6
Oficial de tercera	7
Oficial especialista	7
Carpintero de plató	7
Oficial de primera de la enseñanza	7
Auxiliar de reprografía	8
Ayudante de oficio	8
Peón especializado	8
Almacenero	8
Encargado	4
Ayudante de oficios varios	8
Ayudante de calefacción	8
Encargado de almacén	8
Repasador	8
Encargada de limpieza	8
Gerente universitario Colegio «Cardenal Cisneros»	1
Jefe de departamento de restauración	3
Jefe de expedición (distribución)	3
Jefe de electricidad y carpintería T. Real	4
Encargado servicio técnico de primera	4
Restaurador	4
Técnico de reprografía	4
Encuadernador artístico	4
Técnico de topografía	4
Ayudante de laboratorio	6
Operador de máquinas básicas	7
Jardinero	7
Conductor	8

Ayudante de encuadernación	8
Tractorista	8
Encargado de ascensores T. Real	8
Limpiadora con máquina	8
Vaquero	9
Ayudante de cocina	9
Encargada de lavado	9
Enlaces	10
Botones	10
Mezos	10
Pinche de cocina	10
Ascensorista	10
Guarda de monumentos	9
Oficial de segunda de la enseñanza	8
Aprendiz	10
Limpiadora	9
Peón	10

Grupo 4.º Personal administrativo

Director comercial	1
Administrador	1
Director de producción	1
Jefe administrativo de primera	3
Jefe administrativo de segunda	4
Oficial de primera	5
Diagramador	4
Corrector de estilo	4
Oficial de segunda	6
Auxiliar administrativo	8
Auxiliar de reprografía	8
Documentalista	8
Lector	8
Auxiliar de bibliotecas	8
Vigilante	9
Redactor	4
Ayudante de redacción	6
Teletipista	8
Administradora	8

Grupo 5.º Personal guarderías

Directora	7
Maestra	7
Enfermera guardería	7
Ayas	8
Dispensera	8
Cocinera	8
Cuidadora	8
Limpiadora	9
Conserje	9

Grupo 6.º Personal vario

Fotógrafo	5
Conserje mayor	7
Operador de reprografía	7
Conserje	9
Ayudante de reprografía	8
Vigilante	9
Ordenanza	9
Celador	9
Acomodador	9
Limpiadora	9
Taquillera	8
Telefonista	8
Experta artesana	7
Profesora	7
Sereno	9
Portero	9
Gobernanta	8
Intendente	8
Jefe taller artesanía	7
Colaboradora	8
Educadora	7
Instructoras	8
Jefe cursos	7
Subdirector Colegio	7
Jefe internado	7
Jefe estudios	7
Monitora	7
Maestra taller	7
Supervisora	7
Jefe servicios sanitarios	1
Jefe departamento	7

Art. 7.º *Definiciones de las categorías profesionales.*—Manifiesta este II Convenio las definiciones originarias, respecto a las correspondientes categorías profesionales, en las Ordenanzas o Reglamentaciones Nacionales de Trabajo de donde provienen los colectivos correspondientes.

La Comisión Paritaria procederá a redactar las nuevas definiciones, que se incorporarán en su momento al texto de este Convenio.

Art. 8.º *Disposiciones generales.*—La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los grupos, especialidades o niveles.

CAPITULO IV

Provisión de plazas, pruebas y plantillas

Art. 9.º Ingreso.

1. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales que en dicha materia se establecen, sin perjuicio de lo ordenado en la legislación vigente sobre prelación en esta materia en orden al ingreso de personal.

2. Se reconoce preferencia en el ingreso a los hijos de trabajadores fallecidos que hubiesen prestado servicio en el Ministerio de Cultura. Esta preferencia consistirá en la prioridad en el ingreso a favor de aquellos que, reuniendo la condición señalada en el párrafo anterior, empaten en puntuación en las pruebas selectivas correspondientes.

Art. 10. *Requisitos*.—Serán requisitos generales para el ingreso en el Ministerio:

1.º Poseer nacionalidad española.

2.º Poseer la titulación específica para aquellos niveles que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad, se precisen en la convocatoria.

3.º Será requisito imprescindible para concurrir a las pruebas selectivas a que se hace referencia en el presente artículo y a las que se convoquen oportunamente, y para acceder a las especialidades que se detallen, estar en posesión de los títulos académicos que asimismo se relacionen.

Art. 11. *Periodo de prueba*.

1. El ingreso se considerará hecho a título de prueba cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico: Tres meses.
- Personal administrativo: Dos meses.
- Personal cualificado: Un mes.
- Personal no cualificado: Quince días.

2. Se entenderá que el trabajador está sujeto preceptivamente a periodo de prueba, teniendo durante este periodo los mismos derechos y obligaciones que el fijo de su misma categoría laboral, pudiendo cada una de las partes en cualquier momento rescindir la relación de trabajo sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en el Ministerio, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba.

Art. 12. *Sistema de acceso*.

1. El ingreso del personal como fijo, se efectuará por la última categoría profesional de la especialidad que se convoque.

2. Las vacantes y los nuevos puestos laborales que se creen en el Ministerio, se cubrirán necesariamente por el siguiente orden de prelación.

A. Turno restringido:

- a) Por concurso de traslado entre el personal del Ministerio, dentro de la misma categoría laboral.
- b) Por ascenso por antigüedad de categoría, dentro de la misma especialidad, desde la inmediata inferior a la vacante.
- c) Por prueba selectiva de aptitud entre el resto del personal de los niveles inferiores.
- d) Por prueba selectiva de aptitud entre el personal interno.

B. Turno libre.—Por prueba selectiva, excepto en los niveles 9 y 10. En este último supuesto, se estará a lo establecido en el siguiente artículo 3.

3. Una vez agotado el procedimiento anterior, establecido en los números 1 y 2 de este artículo, se faculta al Ministerio de Cultura, previa audiencia de la Comisión Paritaria, a la contratación directa, sin perjuicio de la normativa vigente en la materia.

Art. 13. *Publicidad y opción a vacantes*.

1. El Ministerio de Cultura dará publicidad a las vacantes y nuevos puestos laborales que se convoquen.
2. Podrán optar a ellos, a título individual, cualquier trabajador del Departamento que lo desee, sin que se pueda poner impedimento alguno.

Art. 14. *Formación Profesional*.—Todo el personal recibirá cursos de Formación Profesional y especialización en las técnicas propias de su trabajo, a fin de que adquieran todos los conocimientos necesarios para el desarrollo del mismo. Estos cursos serán programados con participación de la Comisión Paritaria.

Art. 15. *Cursos de Formación Profesional*.

1. Todo el personal laboral asistirá obligatoriamente a aquellos cursos que la Dirección del Departamento considere de interés para la organización del trabajo.
2. Estos cursos se realizarán dentro de la jornada laboral establecida en el presente Convenio. En caso de que esto no resulte posible, se reducirá la jornada laboral en igual cantidad a las horas de duración del curso.

3. Cuando para la asistencia a estos cursos el trabajador tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirá la dieta correspondiente.

Art. 16. *Asistencia a cursos de Formación Profesional*.—Cuando la formación que reciba el trabajador no se refiera a lo dispuesto en el artículo anterior, o no esté relacionada estrictamente con el trabajo que desempeña, la asistencia a estos cursos se realizará fuera de la jornada laboral. En este caso, el trabajador tendrá derecho a lo siguiente:

1. Permiso para asistir a los exámenes y demás pruebas obligatorias, sin merma de los haberes y por el tiempo necesario.
2. División de las vacaciones anuales en caso de necesidad para la realización de los exámenes, pruebas de aptitud, etc.
3. La Dirección del Departamento podrá, con participación de la Comisión Paritaria, conceder reducciones en la jornada de trabajo, con recuperación de la misma, a los trabajadores que estén cursando estudios.

Art. 17. *Plantilla y escalafones*.

1. El Ministerio de Cultura elaborará su plantilla y escalafones de personal laboral, previa audiencia del órgano de representación.
2. Cualquier causa que implique modificación en la plantilla que se elabore, se regulará de acuerdo con las disposiciones legales en vigor y oída la representación de los trabajadores.
3. La plantilla agrupará a todo el personal laboral del Ministerio de Cultura en virtud del destino y por orden de antigüedad. Los escalafones se relacionarán por grupos profesionales, especialidades, niveles y antigüedad.

Art. 18. *Absorción de unidades por otros Departamentos*.—Si una unidad incluida en otra superior del Ministerio de Cultura pasa, con igual o distinta denominación, a integrarse en otro Departamento como Administración centralizada, o a constituirse o formar parte de un Organismo autónomo, al personal afectado al que le es de aplicación el presente Convenio, se le respetará el régimen jurídico-laboral del mismo, y, en cualquier caso, siempre que sus condiciones generales, calculadas en cómputo anual, superen las que pudieran aplicársele como consecuencia de su inclusión en las plantillas y escalafones del nuevo Departamento y Organismo autónomo.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 19. *Salario base*.—El salario base de los trabajadores acogidos a este Convenio es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos a que, en su caso, hubiera lugar.

Art. 20. *Complemento salarial de homogeneización*.—Establecido en el artículo 20 del primer Convenio Colectivo —1981— de este Ministerio de Cultura, un complemento salarial de homogeneización por los efectos que en el mismo se producían de racionalización y reorganización del trabajo que desarrollaría el personal comprendido en su ámbito de aplicación, variación en el régimen jurídico que suponía un cambio en las condiciones existentes en el periodo anterior a su vigencia, con incidencia en el trabajo efectivo, y subsistiendo las circunstancias que lo justificaron, se acuerda mantener dicho complemento en el presente Convenio, retribuyéndose de conformidad con la tabla salarial anexa.

Art. 21. *Otros complementos salariales*.

1. Por antigüedad:

- a) El personal fijo de la plantilla percibirá en concepto de complemento de antigüedad, por cada tres años de servicio, un complemento según la cuantía que figura en la tabla anexa.
- b) Los trienios se considerarán perfeccionados a todos los efectos a partir del 1 de enero del año en que venza el trienio correspondiente.
- c) Los trienios se abonarán de acuerdo con el nivel consolidado por cada trabajador, en el momento de perfeccionamiento del trienio respectivo.

2. Por penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad:

- a) Se podrá reconocer, en función del puesto de trabajo, complementos por penosidad, toxicidad y peligrosidad, que tendrán una compensación económica equivalente al 20 por 100 sobre el salario base.
- b) También se podrá reconocer un complemento por nocturnidad, que será compensado económicamente con un 30 por 100 del salario base.
- c) Se considera trabajo nocturno el correspondiente entre las veintiuna horas y las siete horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará exclusivamente sobre esas horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este complemento no afectará al trabajador que hubiese sido contratado para un horario nocturno.
- d) Estos complementos serán propuestos por la Comisión Paritaria, regulada en este Convenio, y previo informe del

Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Cultura.

3. Complemento personal de carácter transitorio:

a) El complemento compensador personal y transitorio tiene carácter de absorbible, de forma definitiva, por todas las mejoras retributivas tanto de retribuciones básicas como complementarias, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo y de establecimiento de nuevos conceptos retributivos, a excepción de las indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial o extraordinario cuando sean eventuales.

b) Los incrementos de retribuciones de carácter general, establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, sólo se computarán en un 50 por 100 de su importe a efectos de la citada absorción. A estos efectos, se entenderán por retribuciones de carácter general, además del salario base, el complemento salarial de homogeneización y el complemento por antigüedad.

c) Las absorciones, que en cada caso proceda del complemento compensador personal y transitorio, se efectuarán sobre la cuantía mensual del mismo, teniendo en cuenta lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores. Por consiguiente, para fijar el importe mensual de minoración del mencionado complemento, los incrementos deducibles de las retribuciones básicas y los nuevos trienios perfeccionados, se multiplicarán por catorce y dividirán por doce. La absorción de la cuantía correspondiente a retribuciones complementarias se efectuará en el mes que se devenguen.

d) Una vez que se vayan efectuando las sucesivas absorciones, quedará constancia de la cuantía del complemento compensador personal y transitorio resultante en el documento que haya servido para el alta en nómina, y se realizarán por las Habilitaciones respectivas del Ministerio de Cultura.

4. Trabajo a turnos:

Se podrá implantar el trabajo a turno en función de las necesidades del servicio y previas las autorizaciones pertinentes. El mismo será compensado con el 20 por 100 de incremento sobre el salario base.

5. Gratificaciones extraordinarias:

a) Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán por la cuantía de una mensualidad completa en cada caso, incluidos los complementos salariales. Se percibirán estas gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre.

b) Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo de servicio, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

c) Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tienen derecho a percibir las partes proporcionales de las citadas gratificaciones.

Art. 22. Horas extraordinarias.

1. Si bien, dada la actual coyuntura económica y social española, la Comisión Negociadora del Convenio estima necesario reducir al máximo la realización de horas extraordinarias, se consideran horas extraordinarias en días laborables, domingos y festivos, las realizadas con carácter extraordinario en los citados días, desde las siete horas hasta las veintinueve horas.

2. La fórmula para la determinación del salario/hora será la siguiente:

$$\frac{SEM \times 12 + GEA + A}{(365 - D - F - V) \times 7}$$

En la que:

SEM = Salario base mensual.

GEA = Gratificaciones extraordinarias anuales.

A = Antigüedad.

D = Número de domingos al año.

F = Número de días festivos abonables al año.

V = Número anual de días de vacaciones.

3. El valor resultante de la fórmula anterior se incrementará en un 75 por 100 para las horas realizadas en días laborables, y en un 140 por 100, para las realizadas en domingos y festivos.

4. Si las necesidades de las unidades hicieran imprescindible la realización de horas extraordinarias la Subsecretaría, y Órgano en quien delegue, comunicará la disponibilidad de las mismas a los Jefes de las respectivas unidades, quienes mediante la adecuada publicación, lo pondrán en conocimiento de los trabajadores afectados, otorgándoles un plazo en consecuencia con la urgencia del servicio, para que en su transcurso, los que así lo decidan manifiesten su aceptación. Los Jefes de las unidades participarán el resultado a la Subsecretaría, y Órgano en quien delegue, para la resolución que proceda.

CAPÍTULO VI

Jornada y horario, vacaciones, permisos y licencias

Art. 23. Jornada y horario.

1. Dependencia administrativa.—La jornada laboral semanal, con carácter general, en estas dependencias del Ministerio de Cultura, será la establecida por la Administración del Estado. Su horario será de ocho a quince horas.

2. Otras dependencias.—En dependencias tales como museos, bibliotecas, archivos, residencias, guarderías infantiles y otros centros de idéntica naturaleza y con servicio directo al público, en los que hubiese personal contratado expresamente a jornada partida o de tarde, continuará este personal desempeñando su jornada laboral en dichas modalidades, sin perjuicio de que tales jornadas no excedan del cómputo semanal de cuarenta y dos horas.

3. Turnos de guardia.—Los sábados se observarán los turnos de guardia que disponga la superioridad.

4. Jornadas especiales o inferiores.—Sólo se respetarán la media jornada o las jornadas especiales inferiores a la media jornada, que el personal laboral tenga reconocidas a la entrada en vigor del presente Convenio. Estas jornadas serán compensadas con retribuciones proporcionales a su duración.

Art. 24. Jornadas especiales.

1. No estará comprendido en lo dispuesto en el artículo anterior, la jornada de los porteros, guardias, vigilantes y serenos, siempre y cuando tengan vivienda en el inmueble o instalación cuya vigilancia se les encomienda.

2. Los trabajadores expresamente contratados para prestar su trabajo en jornada nocturna, continuarán observando dicha modalidad.

Art. 25. Control de asistencia.—Los controles de puntualidad y asistencia, serán los mismos que tiene establecidos este Ministerio de Cultura con carácter general.

Art. 26. Vacaciones anuales.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, un período de vacaciones anuales de conformidad con lo establecido con carácter general por la Administración del Estado a estos efectos.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para la vacación, no hubiesen cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado.

3. Cuando por necesidades del servicio el trabajador no pueda disfrutar en los meses estivales sus vacaciones, tendrá derecho a prolongarlas cinco días naturales más.

4. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses en los tableros de anuncios. Sin perjuicio de lo que dispone sobre el particular el artículo 38, apartado 2.c, del Estatuto de los Trabajadores, se dará preferencia dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en el servicio en el primer año y, en los siguientes, será por turno rotativo.

5. En el supuesto de que un trabajador cause baja o enfermedad, o por cualquier otra causa que genere la obligación de practicar la oportuna liquidación, se incluirá la parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Art. 27. Descanso semanal.—Los trabajadores del Ministerio de Cultura, tendrán derecho a un descanso mínimo de día y medio ininterrumpido, como regla general. En todo caso, se observará lo establecido en el artículo 37, y normas concordantes, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. Licencias.

1. En caso de necesidad justificada o siempre que las exigencias del servicio lo permitan, el personal laboral que lleve un año, como mínimo, de servicio, tendrá derecho a un permiso no retribuido, por un tiempo máximo de un mes al año.

2. El Ministerio de Cultura podrá conceder una prórroga a esta licencia cuando, por causa de enfermedad de un familiar directo, se justifique.

3. Durante el transcurso de estas licencias, el titular no podrá ejercitar ningún tipo de trabajo igual o similar a las funciones que desempeña en el Ministerio de Cultura.

Art. 29. Servicio Militar.—El personal del Ministerio de Cultura, durante la duración del Servicio Militar tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias correspondientes a su categoría.

Art. 30. Permisos retribuidos.

1. Permiso por matrimonio:

a) Su duración será de quince días, pudiendo disfrutarlos el trabajador sin solución de continuidad con las vacaciones.

b) El trabajador tendrá derecho al percibo de las retribuciones totales, con independencia de las ayudas o gratificaciones que pudieran establecerse.

2. Permiso por embarazo, alumbramiento y lactancia:

a) La trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho

después. El período posnatal será, en todo caso, obligatorio y a él se acumulará, a petición de la trabajadora, el tiempo no disfrutado antes del parto.

b) Podrá acumularse el período vacacional, antes o después del disfrute de este permiso, siempre que la trabajadora esté dada de alta médica.

3. Permiso por alumbramiento de la esposa:

a) Su duración en circunstancias normales será de tres días, más otros tres en caso de ser necesario el desplazamiento del trabajador, pudiendo ampliarse si concurre gravedad en el tiempo indispensable para el caso, según criterio de la jefatura de la unidad correspondiente.

b) El trabajador tendrá derecho al percibo de las retribuciones totales.

4. Permiso por exámenes:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16.1 del presente Convenio Colectivo.

5. Permisos para atender personalmente asuntos propios inaplazables:

a) Podrán concederse de uno a diez días, según los desplazamientos que deba realizar el trabajador y demás circunstancias que concurren.

b) Se considerarán como tales, entre otros, el fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge y los fallecimientos o enfermedades graves de ascendientes y descendientes, tanto del trabajador como de su cónyuge.

c) Los trabajadores acogidos a este beneficio tendrán derecho a la percepción de sus retribuciones totales.

CAPITULO VII

Desplazamientos, excedencias y traslados

Art. 31. Desplazamientos y dietas.

1. Los trabajadores que por necesidades del servicio del Ministerio tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique su residencia percibirán sobre su salario una dieta según tablas establecidas con carácter general por la Administración del Estado.

2. Los días de salida y llegada devengarán dieta completa cuando el desplazamiento sea superior a veinticuatro horas.

3. Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta del Ministerio, que vendrá obligado a facilitar billetes a su cargo.

4. El uso del vehículo particular dará lugar a una indemnización por kilómetro, recorrido igual a la establecida por la Administración del Estado con carácter general.

5. El Ministerio de Cultura creará un servicio de aposentamiento para su personal que, por necesidades del servicio, deba desplazarse fuera del lugar de su residencia habitual. Dicho servicio gestionará los medios de desplazamientos, hospedaje y manutención del referido personal con la antelación suficiente.

Art. 32. Excedencias.—El personal fijo del Ministerio de Cultura podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tengan derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia podrá ser de dos clases: Voluntaria y especial.

1. Excedencia voluntaria:

1.1. Es la que se concede a petición del trabajador por un plazo no inferior a un año ni superior a diez, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad y promoción.

1.2. En el caso de que el trabajador lleve al menos un año de servicio en el Ministerio, tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria.

1.3. Las solicitudes se elevarán, al menos con veinte días de antelación al momento en que desee iniciarse, figurando en la misma fecha de comienzo y el tiempo de excedencia solicitados.

1.4. Si el trabajador no solicita el reingreso, o un nuevo período de excedencia, al menos quince días antes de terminar el plazo señalado para la excedencia que disfruta, perderá su derecho al puesto de trabajo en el Ministerio de Cultura.

1.5. Si existe vacante de nivel inferior a la del trabajador excedente que solicite el reingreso, podrá ocuparla con las condiciones económicas que corresponden a ésta, hasta que se produzca una vacante apropiada a su clasificación profesional.

1.6. Agotado el plazo máximo de excedencia voluntaria no se podrá solicitar de nuevo, hasta transcurridos cuatro años de servicio efectivo desde el reingreso.

2. Excedencia especial:

Se concederá esta situación a los trabajadores en quienes concurren la circunstancia de un nombramiento para cargo público elegido o de libre designación del Estado. Ente autonómico, provincial o municipal que imposibilite la asistencia al trabajo o sea incompatible con el mismo.

Art. 33. Traslados.

1. Se denomina traslado de personal la movilidad de éste que traspase los límites del Centro de trabajo y tenga carácter permanente no motivado por ascenso reglamentario.

2. El traslado podrá tener origen en alguna de las causas siguientes:

- A petición del trabajador afectado.
- Por permuta.
- Por mutuo acuerdo entre el Ministerio y el trabajador.
- Por necesidad del servicio.

Art. 34. Traslado voluntario.

1. El traslado voluntario, a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla en ocasión de que exista vacante, dentro de su mismo grupo, categoría profesional, especialidad y nivel.

2. La tramitación de los traslados de los apartados a) y b), del número 2 del artículo anterior, se hará mediante solicitud escrita de la que se informará al órgano de representación de los trabajadores.

3. Concedido el traslado, los interesados no tendrán derecho a indemnización por gasto de traslado ni dietas, disponiendo de un plazo de treinta días para efectuar la incorporación a su nuevo puesto de trabajo.

4. La preferencia en la concesión de los traslados voluntarios tendrá en cuenta las siguientes reglas:

1.ª Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuada.

2.ª Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier Ministerio, Ente administrativo o Empresa incluso privada en la localidad para donde se solicite.

3.ª Los trabajadores que hayan permanecido durante cinco años o más, prestando sus servicios para el Ministerio en las provincias o Entes autonómicos o insulares, cuando el puesto vacante solicitado se encuentre en la Península.

Art. 35. Traslados forzosos.

1. Los trabajadores del Ministerio de Cultura no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de aquel en que desarrollen su actividad, que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se acrediten, previo informe de la representación de los trabajadores, y autorización de la autoridad laboral competente. Autorizado el traslado, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Que sea por un período inferior al año.—Se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Que sea por un período superior al año.—Sin perjuicio de la legislación vigente, los trabajadores del Ministerio de Cultura afectados por esta situación tendrán derecho a ser resarcidos en los gastos acreditados que se les produzcan en dicho traslado, así como una indemnización, por una sola vez, de 350.000 pesetas. En este supuesto de traslado forzoso, el Ministerio de Cultura se compromete a gestionar la concesión de viviendas de protección oficial y de plazas en Centros escolares de carácter público, cuando las circunstancias familiares de su personal trasladado lo justifiquen.

2. El traslado que se realice por necesidades del servicio, llevará aparejado el derecho a percibir la totalidad del salario, respeto a la categoría profesional y a todos cuantos derechos tuviese reconocidos por razón de su contrato.

3. Todos los trabajadores trasladados tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en el Centro de origen, dentro de su categoría profesional. El Ministerio de Cultura informará periódicamente de las vacantes existentes antes de proceder a cubrir las por otros procedimientos. Se respetará, en todo caso, dentro de cada categoría, el orden de la mayor antigüedad.

Art. 36. Prioridad en el traslado.

1. La facultad de realizar traslados por necesidades del servicio sólo podrá ejercitarla el Ministerio con aquellos trabajadores que lleven menos de diez años a su servicio.

2. Sin perjuicio de lo anterior, los últimos en ser trasladados dentro de cada grupo profesional, será atendiendo al siguiente orden:

- Representantes sindicales.
- Disminuidos físicos.
- Casados con hijos.
- Trabajadores con cargas familiares.
- Mayores de cincuenta años.
- Casados.
- Solteros.

3. En caso de igualdad de condiciones será trasladado el de menor antigüedad.

CAPITULO VIII

Trabajo de superior categoría y cambio de puesto de trabajo

Art. 37. Trabajo de superior categoría.

1. Cuando por necesidades del trabajo, el Ministerio de Cultura destine a trabajadores a realizar trabajos de categoría

superior, se le retribuirá con los salarios que correspondan a su nueva categoría, durante el período que la desarrolle.

2. Cuando el trabajador realice estos trabajos durante cinco meses consecutivos y ocho alternos, estos últimos en el plazo de dos años también consecutivos, consolidará, a partir de ese momento, el salario de dicha categoría, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo en esa categoría. Estas consolidaciones salariales no son aplicables en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos y ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 38. Cambio de puesto de trabajo.

1. En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño en la salud o integridad del trabajador, que no ocasione la baja temporal o definitiva, el Ministerio de Cultura estará obligado a trasladarlo a un puesto de trabajo compatible con el estado físico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma o similar especialidad y nivel económico.

2. En los casos en que no existiera un puesto de tales características, se podrá ofrecer al trabajador un puesto compatible preferentemente en la misma localidad, con derecho a la percepción por un período máximo de seis meses de las retribuciones correspondientes al anterior, excluyéndose igualmente las retribuciones inherentes al puesto concreto de trabajo. Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría y en la localidad de origen en que se produzca.

3. En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible que no reúna las características reseñadas en el párrafo 1 del presente artículo, tendrá derecho a rescindir su contrato con la indemnización prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En todos los supuestos anteriores será preceptivo el dictamen facultativo que acredite el daño causado y la no procedencia de la declaración de invalidez provisional o definitiva.

CAPITULO IX

Secciones Sindicales y Comités de Empresa

Art. 39. Secciones Sindicales.

1. Todas las Centrales Sindicales, legalmente reconocidas ante el órgano competente de la Administración del Estado, podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa en aquellos Centros de trabajo del Ministerio de Cultura en los que se acredite la presencia de sus afiliados.

2. Las Secciones Sindicales de Empresa podrán designar un Delegado de las mismas por cada 10 por 100 de votos emitidos que obtengan las Centrales Sindicales en las elecciones que se celebren, por provincias, en los Centros de trabajo del Ministerio de Cultura.

3. Las Secciones Sindicales podrán realizar tareas de propaganda, afiliación y reunirse sin limitación, fuera de las horas de trabajo, en los locales del Ministerio que se habiliten, con el simple requisito de su comunicación con cuarenta y ocho horas de antelación; igualmente podrán difundir libremente cualquier tipo de comunicación o publicación de naturaleza sindical o laboral de la respectiva Sección o Central Sindical.

4. Dispondrán de tablón de anuncios, para inserción de materias sindicales y laborales, que será facilitado en cada Centro de trabajo por el Ministerio.

5. Para el desarrollo de estas actividades, las Secciones Sindicales dispondrán de locales adecuados cuando lo requieran.

6. Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa contarán con las siguientes garantías para el desarrollo de sus funciones: No podrán ser despedidos sin que se de el dictamen favorable del Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores; en caso de desacuerdo, resolverá la Magistratura de Trabajo. Las garantías, a efectos de dichos representantes, se extenderán durante dos años después de la expiración de su mandato.

7. Los Delegados de las Secciones Sindicales acreditadas, tendrán un crédito de horas mensuales retribuidas en la misma proporción y escala que señala el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores.

8. El trabajador afiliado a una Central Sindical podrá utilizar a la Administración el descuento de su nómina de la cuota mensual correspondiente. Esta autorización de descuento de cuota será, como mínimo, por el período de una anualidad.

Art. 40. Reuniones de las Secciones Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales podrán convocar, previa comunicación a la Dirección del Centro de trabajo respectivo, con un mínimo de antelación de cuarenta y ocho horas, las reuniones precisas siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

2. Con carácter excepcional, y siempre que no superen las treinta horas anuales, y previo acuerdo con la Dirección del Centro de trabajo respectivo, se podrán autorizar asambleas con carácter extraordinario durante la jornada de trabajo. En todo caso, se evitará el menor trastorno posible en el servicio público.

Art. 41. Comités de Empresa.

1. Son los órganos de representación de los trabajadores en los Centros de trabajo del Ministerio de Cultura, elegidos a los

efectos de la defensa de sus intereses, y de conformidad con el artículo 63 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

2. A cada vocal del Comité de Empresa se le concederá un crédito de cuatrocientas ochenta horas retribuidas anuales de trabajo para el desempeño de sus funciones representativas.

Art. 42. Reuniones del Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa, o los Delegados de personal, podrán convocar asambleas en régimen ordinario de trabajadores que se desarrollarán fuera de las horas de trabajo, previa comunicación a la Dirección del Centro respectivo, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y en los locales que a tal efecto se faciliten.

2. Con carácter extraordinario y siempre que no superen las treinta horas anuales, y previo acuerdo con la Dirección del Centro de trabajo, el Comité de Empresa podrá solicitar, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, la celebración de asambleas de personal durante la jornada de trabajo, que se desarrollarán en los locales que a tal efecto se designen y a tenor de la naturaleza excepcional de la materia objeto de la asamblea.

3. La Dirección de los diferentes Centros de trabajo del Ministerio de Cultura facilitará la asistencia a las reuniones de los Vocales del Comité de Empresa. Si algún Vocal se encontrase desplazado fuera de su destino, se le facilitará el regreso con cargo al Ministerio.

Art. 43. Comité Intercentros.—El Comité Intercentros del personal laboral del Ministerio de Cultura, mantendrá su composición hasta las próximas elecciones sindicales, en las que se adaptará a la legislación sindical correspondiente. Sus funciones, derechos y obligaciones serán las reguladas por la normativa general vigente para los Comités de Empresa de Centro de trabajo, aplicados al ámbito de todo el colectivo.

CAPITULO X

Comisión Paritaria

Art. 44. Comisión Paritaria: Composición y funciones.

1. Comisión Paritaria: Durante la vigencia del presente Convenio y sucesivos, actuará una Comisión Paritaria, que tendrá su domicilio en los Servicios Centrales del Ministerio.

2. La Comisión Paritaria se compondrá de seis Vocales en representación de la Administración y de otros seis en representación del personal laboral. La representación del Ministerio será designada por el Subsecretario del Departamento; la representación de los trabajadores será designada por el Comité Intercentros.

3. La Presidencia y Secretaría de la Comisión Paritaria se desempeñará alternativamente e inversamente por un Vocal de cada una de las dos representaciones. Su documentación y actas se custodiarán en la Dirección General de Servicios del Ministerio de Cultura.

4. Serán funciones de la Comisión Paritaria, sin perjuicio de las que le atribuye el presente Convenio, las siguientes:

A. Informar y proponer la clasificación del personal de nuevo ingreso cuando no esté explicitada en las correspondientes pruebas o no realicen pruebas para el mismo.

B. Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.

C. Emitir el informe preceptivo en los expedientes de clasificación profesional.

D. Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

E. Proceder a elaborar la nueva clasificación de las categorías profesionales que se contemplan en el presente Convenio. Asimismo, procederá a definir las categorías profesionales resultantes, de conformidad con lo estipulado en el artículo 7 del presente Convenio.

Igualmente, determinará esta Comisión qué categorías profesionales serán declaradas a extinguir.

5. Asimismo, serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión Paritaria:

a) Participar como miembros activos de la citada Comisión, para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades.

b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

c) Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que, en tal sentido les comuniquen sus representantes.

6. Seguir, el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio y velar por el armónico desarrollo de las relaciones laborales en el seno de este Ministerio.

CAPITULO X

Seguridad Social

Art. 45. Seguridad Social. Jubilaciones.

1. Todos los trabajadores sometidos al presente Convenio deberán ser afiliados a la Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente.

2. Jubilación: Ambas partes acuerdan que de conformidad con el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, dictados en desarrollo del ANE, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, el Departamento sustituirá a cada trabajador jubilado por otro de primer empleo, por el procedimiento establecido en el artículo 12 y concordantes del presente Convenio. Esta cláusula tendrá validez para 1982, sin perjuicio de su renegociación en años sucesivos.

Para poder dar cumplimiento de lo acordado anteriormente, el Departamento, conjuntamente con la representación laboral, estudiará las medidas adecuadas para dar cumplimiento a la normativa vigente, dentro del marco de promoción profesional que específicamente viene determinado en el Convenio vigente, y de conformidad con lo dispuesto al respecto en el Acuerdo Nacional de Empleo y normas de desarrollo.

CAPITULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 46. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—El Ministerio de Cultura y todos los Centros de él dependientes estimularán su celo en el cumplimiento y observación de las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

CAPITULO XIII

Acción social

Art. 47. *Mejoras sociales.*

1. Tanto en los Servicios centrales y periféricos, como en las Direcciones Provinciales, el Ministerio fomentará el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de actividades culturales o recreativas, cooperativas de consumo y construcción de viviendas, prestando en este último caso la ayuda técnica y jurídica necesaria.

2. El trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico o mental, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia de estas personas. En todo caso será preciso el informe de la representación de los trabajadores. El horario flexible tendrá un turno fijo diario de diez a catorce horas. Las diferencias en el cumplimiento de la jornada pactada en este Convenio se complementará en jornada de tarde, regularizándose semanalmente.

3. El trabajador o trabajadora, con hijos sometidos a su cuidado directo, tendrá derecho a que sus hijos sean admitidos en las guarderías dependientes del Ministerio, de conformidad con la normativa reglamentaria respectiva de las guarderías.

4. Sin perjuicio de las ayudas económicas que legalmente se establezcan para la educación especial por causas de subnormalidad o minusvalidez, el Ministerio de Cultura gestionará, ante los centros oficiales, en favor de los afectados por dicha causa, el ingreso en las referidas instituciones.

5. Se concederá anticipos salariales de conformidad con la legislación vigente, por una cuantía máxima de tres mensualidades, a reintegrar en el mismo ejercicio económico. Al trabajador que se le otorgue un anticipo salarial, no se le podrá conceder excedencias o baja hasta el total reintegro de sus devengos anticipados.

6. En el supuesto de la existencia de cafeterías, comedores, guarderías, grupos de Empresa y Patronato de casas, los Comités de Empresa participarán en la gestión de los mismos.

7. Las liquidaciones, cuando procedan, se practicarán por mensualidades completas.

DISPOSICION ADICIONAL

En el supuesto de que las autoridades laborales o económicas, en uso de sus facultades, no aprobaran alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, deberá ser reconsiderado el contenido en su totalidad, si una de las partes así lo solicita.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Derecho suplétorio.*—En todo lo no especialmente previsto y regulado por el presente Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972, y las demás disposiciones de general aplicación.

Segunda. *Especiales condiciones laborales.*—El desempeño de especiales actividades o jornadas, por necesidades del servicio, podrán ser negociadas independientemente con el trabajador o grupo profesional afectado por el Ministerio, previo informe de la Comisión Paritaria.

Tercera. *Complemento especial.*—Queda facultado el Ministerio de Cultura para establecer y conceder un complemento especial para el personal contratado, incluido en los niveles económicos 1 y 2, para determinados puestos de trabajo que por las características de sus funciones pudiesen justificarlo, para el supuesto de que sus retribuciones hayan quedado declaradas absorbibles en la cuantía en que excedan a las tablas retributivas aprobadas en este Convenio. De la concesión de estos complementos especiales se dará cuenta al Comité de Empresa.

DISPOSICION TRANSITORIA

Condición más beneficiosa.

1. La condición más beneficiosa, en materias referentes a jornadas, descanso y vacaciones, serán también respetadas con carácter personal y a extinguir para los trabajadores que las disfruten a la entrada en vigor de este Convenio.

2. A los efectos de clasificar a los trabajadores que vienen prestando servicio a la entrada en vigor de este Convenio, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

a) Los trabajadores que hayan sido clasificados en una determinada especialidad por resolución de la autoridad laboral correspondiente les será reconocida a todos los efectos.

b) A los trabajadores que estuviesen desempeñando funciones de una especialidad superior y se encontraran en posesión del título académico exigido o asimilado, en su caso, para la misma les será reconocida dicha especialidad cuando exista vacante les serán abonados, en todo caso, los salarios que conforme a este Convenio, les corresponda de acuerdo con el trabajo que efectivamente desempeñen.

c) A los trabajadores que vinieren realizando funciones correspondientes a una especialidad superior sin estar en posesión del título académico exigido para la misma en este Convenio se les concede el derecho a acceder a dicha especialidad, con ocasión de vacante, a través de las pruebas selectivas correspondientes.

3. En cualquier caso, para acceder a las especialidades del grupo primero será preciso estar en posesión del título académico correspondiente.

4. El Ministerio revisará el procedimiento mecanizado presente de recibos salariales, sustituyéndolo por otro que detalle, adecuadamente, los diferentes conceptos de los ingresos y retenciones, siempre de conformidad con los criterios legales aplicables.

5. *Mantenimiento de los puestos de trabajo.* El Departamento está dispuesto a garantizar todo el número de puestos de trabajo sin distinción de naturaleza contractual, salvo aquellos declarados a extinguir por la normativa legal.

6. *Revisión semestral.* En relación con la aplicación de la cláusula de revisión salarial a que se refiere el apartado 11.3 del ANE, por cuanto la Comisión de Seguimiento considera que es de aplicación al personal laboral de la Administración, pero de conformidad con la Ley de Presupuestos que en su artículo 8.3 establece un incremento máximo de la masa salarial respecto a la de 1981 del 9 por 100, y habida cuenta de que dicho incremento ya ha sido absorbido en su totalidad, ambas partes acuerdan:

Que dicha cláusula de revisión sólo sería de aplicación efectiva en el supuesto de que fuera modificada la Ley 41/1981, de Presupuestos Generales del Estado para 1982.

7. Todo el personal mayor de dieciocho años, a la entrada en vigor de este Convenio, y que estuviese clasificado en el nivel económico 10, pasará al nivel económico 9.

ANEXO 1

Tablas salariales mensuales

Nivel	Complemento salarial de		
	Sueldo base mensual	Homogeneización mensual	Total mensual
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
1	55.590	31.610	87.200
2	53.410	25.615	79.025
3	51.230	20.185	71.395
4	49.050	16.350	65.400
5	46.870	14.170	61.040
6	44.690	9.265	53.955
7	42.510	4.905	47.415
8	40.330	2.180	42.510
9	34.485	1.485	35.970
10	27.250	7.085	34.335

ANEXO 2

Antigüedad

Nivel económico	Importe trienio mensual
	Pesetas
1	2.180
2	2.180
3	2.180
4	1.853
5	1.853
6	1.853
7	1.853
8	1.635
9	1.635
10	1.635