

empleen en el ejercicio de sus cargos serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

Art. 33. *Excedencias sindicales.*—El personal, con una antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá cumplir el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a su Empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido o designado.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarlo en tal plazo, perderá el derecho al reintegro.

El reintegro, en su caso, será automático, y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

Art. 34. *Cobro de cuotas.*—A instancia de los trabajadores de la Empresa, que sean representantes de las Centrales Sindicales, las Empresas deducirán directamente de los salarios que satisfagan a los trabajadores afiliados, las cuotas que correspondan. Para ello será requisito indispensable que cada trabajador autorice por escrito dicho descuento.

El importe de los descuentos se entregará a los representantes de las Centrales Sindicales acreditados ante la Empresa.

Art. 35. *Derecho de información.*—Las Empresas deberán prestar a cada Central Sindical con trabajadores afiliados dentro de las mismas un tablón de anuncios en lugar colocado convenientemente y visible para los trabajadores, y de un tamaño similar al que la Empresa posea, para que aquéllos puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente, siempre que ésta se refiera a temas laborales o sindicales, que no vayan en contra de las leyes penales vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva Central. No se permitirá colocar información fuera del tablón.

Art. 36. *Asambleas.*—Los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas al año para la celebración de asambleas con el personal, dentro de las horas de trabajo.

Estas asambleas deberán solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación, sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

Art. 37. *Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo Estatal y Comisiones Mixtas de Interpretación y Vigilancia.*—A los Delegados sindicales o trabajadores que no ostenten cargo alguno pero que sean designados por su central para la negociación del Convenio o asistan como miembros a las Comisiones Mixtas de Interpretación y Vigilancia, les serán concedidos permisos retribuidos por las Empresas, a fin de facilitarles su labor durante el transcurso de las mismas.

## CAPITULO XII

Art. 38. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*—Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán jubilarse voluntariamente con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siendo obligatorio para las Empresas esta concesión, a la vez que la simultánea contratación de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen, según lo contemplado en el Real Decreto-ley 24/1981 y Real Decreto-ley 2705/1981.

## CAPITULO XIII

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—Con el fin de reducir en lo posible las horas extraordinarias en las Empresas afectadas por el presente Convenio, se observará el estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo firmado en el ANE en esta materia.

Las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, y las estructurales que como tales se pactan en este Convenio, no tendrán el recargo contemplado en el apartado IV.4 del ANE. Para ello se notificará mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Estas horas extraordinarias se mantendrán siempre que no puedan emplearse los distintos modelos de contratación, temporal o parcial, previstos por la Ley en esta materia.

En ningún caso el valor de estas horas extraordinarias será inferior al 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria de trabajo.

La Empresa informará preceptivamente una vez al mes a los representantes de los trabajadores del número de horas extraordinarias de cada trabajador, así como el carácter de las mismas.

Tabla salarial del Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica

Categorías profesionales	Salario base	Antigüedad
<b>Personal técnico:</b>		
Encargado de Taller ... ..	42.165	4.216
Operador ... ..	36.666	3.666
Tirador ... ..	36.666	3.666
Retocador ... ..	36.666	3.666
Iluminador ... ..	36.666	3.666
Operador (máquinas automáticas, semi-automáticas y similares) ... ..	33.000	3.300
Ayudantes ... ..	33.000	3.300
<b>Personal administrativo:</b>		
Jefe Administrativo ... ..	42.165	4.216
Oficial Administrativo ... ..	35.072	3.507
Auxiliar Administrativo ... ..	33.000	3.300
<b>Personal Mercantil:</b>		
Dependiente ... ..	33.000	3.300
Corredor de Plaza ... ..	33.000	3.300
<b>Personal Auxiliar y de Servicio:</b>		
Limpiadora a jornada completa ... ..	33.000	3.300
Limpiadora por horas ... ..	209 (cada hora)	
<b>Aprendizaje:</b>		
Aprendiz de dieciséis años ... ..	12.778	—
Aprendiz de diecisiete años ... ..	20.186	—

701

RESOLUCION de 22 de diciembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, para Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, suscrito por representaciones de la Empresa y su personal, el día 2 de diciembre de 1982 y presentado en este Departamento con fecha 15 de diciembre de 1982, en debida forma por figurar la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 22 de diciembre de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

## CONVENIO COLECTIVO PARA AREA CULTURAL DE LA OBRA SOCIAL DE LA CAJA DE AHORROS DE ALICANTE Y MURCIA

### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito territorial, funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, cuyo ámbito territorial lo constituyen la región de Murcia, la Comunidad Valenciana y las villas de Caudete y Madrid. Se registrarán por este Convenio todos los trabajadores sea cual fuere su categoría profesional que presten servicios en la Empresa en cualquiera de sus centros dedicados a «Aulas de Cultura», «Bibliotecas», «Centros Culturales», «Centros de Documentación», «Centro Educativo del Medio Ambiente», «Centros de Recursos Culturales», «Equipos Móviles», «Filmotecas», «Fonotecas», «Videotecas», «Salas de Exposiciones» y «Museos» y en cualesquiera otros a ellos asimilables con independencia de su denominación.

Expresamente se excluye del presente Convenio los centros y trabajadores adscritos al área docente.

El texto normativo del presente Convenio es el que, suscrito por las legales representaciones de la Entidad y de los trabajadores, se figura como anexo.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en la «Gaceta de Madrid, Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo a efectos de su legal validez. No obstante, los efectos económicos lo serán desde el día 1 de enero de 1983 y su duración de tres años, extendiéndose en consecuencia hasta el día 31 de diciembre de 1985.

Los salarios en cada anualidad tendrán la cuantía que resulte de las revisiones que en su lugar se pactan.

Art. 3.º 1. La revisión del presente Convenio al término de su primer año de vigencia, lo será del módulo base y de los coeficientes multiplicadores asignados a cada una de las categorías profesionales, siendo sólo objeto de revisión en años sucesivos el módulo base.

2. La denuncia del Convenio a efectos de rescisión o revisión deberá formalizarse por escrito razonado enviado con acuse de recibo a la otra parte y remitiendo copia a la Dirección General de Trabajo a los solos efectos de registro. El plazo de preaviso no será inferior a dos meses.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad vinieran percibiendo los trabajadores, ya tuvieren su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de éstas, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo. Por la Comisión Paritaria se procederá, en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a los acuñados en este Convenio.

Asimismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistentes por las resultantes de este Convenio, por cuanto que las que en el mismo contenidas son más beneficiosas.

Art. 5.º *Legislación aplicable.*—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en las normas complementarias que lo desarrollan.

## CAPITULO II

Art. 6.º *Comisión Paritaria. Composición y funciones.*—Se crea una Comisión Paritaria constituida por cuatro Vocales, dos por cada representación y por un Presidente, que deberán elegir. Cumplirá las funciones de interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado, sin perjuicio de las atribuciones que el ordenamiento confiere en cada caso, según la materia, a la autoridad laboral o al orden jurisdiccional.

Independientemente de los plazos de preclusividad establecidos, y de las funciones reconocidas por el Estado al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, las partes deberán someter cualquier divergencia ineludiblemente y en primera instancia a la Comisión Paritaria, la que no podrá eludir el pronunciarse sobre la sometida a pretexto de silencio, obscuridad o insuficiencia. El parecer emitido por la Comisión, si bien gozará de la presunción de interpretación auténtica, no tendrá carácter vinculante para la autoridad administrativa o judicial que en definitiva hubiere de resolver en caso de litigio.

La Comisión podrá recabar la asistencia de asesores. En caso de discrepancia entre el criterio técnico y el formado por la Comisión, éstos deberán quedar reflejados en el informe a emitir y que será dado a conocer expresamente a la parte que hubiere promovido la cuestión.

Art. 7.º *Funcionamiento.*—Están legitimadas para promover cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio las legales representaciones de los trabajadores en el seno de la Empresa, los trabajadores adscritos y la Empresa misma.

La Comisión se reunirá a petición razonada de una u otra de dichas representaciones, o siempre que le sea sometida una cuestión, con un plazo de preaviso mínimo en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se levantará la correspondiente acta y se podrán registrar oficialmente los acuerdos interpretativos remitiendo copia certificada por duplicado ejemplar a la Dirección General de Trabajo a efectos de reenvío al Depósito de Convenios y Acuerdos en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio se resolverán, a petición de parte, por la jurisdicción competente.

## CAPITULO III

Art. 8.º *Paz social.*—Los trabajadores, en uso de la facultad que les concede el artículo 8.1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, reconocida por el Tribunal Constitucional en 8 de abril de 1981, renuncian al ejercicio del derecho de huelga para dirimir las cuestiones individuales o colectivas que durante la vigencia de este Convenio pudieran producirse.

## CAPITULO IV

### Art. 9.º *Acuerdos adicionales:*

Primero. Salario-hora.—A los solos efectos de dar cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 26, apartado 5), de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar expresamente que la remuneración anual total de cada una de las categorías profesionales es la que en las tablas salariales se expresan, en función de las horas anuales de trabajo, y que comporta el número de 1.865 horas efectivas, no haciéndose figurar ni los complementos salariales personales ni los funcionales, por lo que su cuantificación no podrá utilizarse para la retribución de horas extraordinarias, caso de que fueren trabajadas.

Segundo.—Las partes convienen en sustituir por la normativa contenida en este Convenio, la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos, aprobada por Orden ministerial de 31 de octubre de 1972.

### Tercero. Garantía «ad personam»:

1. Todo el personal del Área Cultural de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia que figurase adscrito a la misma en situación de activo, o asimilado a ella el día 30 de noviembre de 1982, tendrá derecho a que se le acredite en nómina y a percibir, un complemento por calidad de 2.500 pesetas mensuales. Este complemento no será computable a efectos de determinar el valor de la hora extraordinaria.

2. Si en los improbables supuestos en que por razón de la novación contractual que por virtud de este instrumento se opera y la clasificación profesional que por su aplicación han de ser objeto los trabajadores adscritos, alguno de ellos resultare con rentas salariales inferiores a las que viniere obteniendo por todos los conceptos al 31 de diciembre de 1982, la diferencia, si la hubiere, le será hecha efectiva en concepto de complemento, que, dada su finalidad, tendrá el carácter de absorbible y compensable con los aumentos que en la base salarial se produzcan en el tiempo, al objeto de conseguir la necesaria y conveniente homogeneización de las retribuciones de cuantos integran los mismos grupos y categorías profesionales.

Acuerdo final.—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legítimas del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia y de los trabajadores a la misma adscritos, representados por los Delegados de Empresa de los centros de trabajo radicados en la región de Murcia, en la Comunidad Valenciana y en las villas de Caudete y Madrid, y que reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87.1 y 88.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se reconocieron mutuamente como interlocutores para la negociación del Convenio en sesión de constitución de la Comisión Negociadora celebrada en la ciudad de Alicante el día 12 de noviembre de 1982, y hacen constar que el Convenio en todo su articulado ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

## TEXTO NORMATIVO

### Preámbulo

Las legales representaciones de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, cuyo ámbito territorial que le sirve de actuación, lo es la región de Murcia, la Comunidad Valenciana y las villas de Caudete y Madrid, y para el Área Cultural de su Obra Social, y de los empleados adscritos a la mencionada Área, acuerdan, por vía de la negociación colectiva de trabajo, sustituir la normativa hasta el presente vigente y aplicable en los centros que integran el Área, representada por la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos, aprobada por Orden ministerial de 31 de octubre de 1972, por la Reglamentación que ambas partes acuerdan darse, regulando de esta forma, bien y suficientemente, las relaciones laborales entre el Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia y su personal.

En lo sucesivo, y sin perjuicio de los periódicos acuerdos que puedan adoptarse por ambas representaciones en materia económica, las relaciones laborales se regirán por los siguientes preceptos:

## CAPITULO PRIMERO

### Organización

Artículo 1.º El Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia es el ente que, con autonomía funcional y patrimonial de aquélla, sirve de instrumento eficaz a la misma para, en cumplimiento de la alta misión encomendada por el Estado, llevar a efecto la promoción cultural y elevación moral de los ciudadanos en general mediante la puesta a disposición de la sociedad de cuantos medios materiales o instrumentales se consideran idóneos a tales fines.

Su patrimonio viene dado por los presupuestos que anualmente, y con cargo a los excedentes de administración de la Institución patrocinadora, son aprobados por el Banco de España.

El Área Cultural comprende: «Aulas de Cultura», «Bibliotecas», «Centros Culturales», «Centros de Documentación», «Centro Educativo del Medio Ambiente Los Molinos», «Centro de Recursos Culturales», «Equipos Móviles», «Filmotecas», «Fono-

tecas», «Videotecas», «Museos» y «Salas de Exposiciones», así como cualesquiera otros de análoga naturaleza que pudieran crearse en el futuro con independencia de su denominación.

Las unidades a las que precedentemente se ha hecho referencia estarán regidas y coordinadas entre sí, en régimen gerencial, por el Subdirector Jefe de Obras Sociales de la Institución patrocinadora.

Art. 2.º La organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la presente Reglamentación y Convenios Colectivos futuros que la complementen y normas legales de general cumplimiento, es facultad exclusiva de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, y en su consecuencia, será ejercida con carácter exclusivo y excluyente por su Director general, cuyas facultades se delegan en el Jefe del Departamento de Obras Sociales, mientras no conste modificación alguna.

Se considera facultad organizativa inherente al poder de dirección, la del destino o traslado de los empleados a las distintas unidades que integran el Area Cultural, así como la organización práctica del trabajo.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa, la legal representación de los empleados tendrá la función de asesoramiento, orientación y propuesta en orden a la racionalización del trabajo conforme a los fines que le están atribuidos.

## CAPITULO II

### Del personal

#### SECCION 1.ª. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 3.º La clasificación del personal de esta Reglamentación es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen del Area Cultural, en la correspondiente unidad, no lo requiriere.

Sin embargo, en el Area Cultural, el empleado que realice funciones específicas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad ni de su formación.

#### SECCION 2.ª. CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 4.º El personal, atendiendo a su permanencia, se clasificará en fijo, complementario, eventual e interino.

Es personal fijo el que se precisa de modo regular y permanente para realizar los trabajos inherentes del Area.

Es personal complementario el que, reforzando la plantilla de fijos, circunstancialmente, y por razón de actividad concreta, se precise y siempre y cuando su ocupación no sea superior a sesenta días al año, debiendo cesar al término de dicho periodo y revistiendo su contratación, en todos los casos, forma escrita.

Se considerará personal eventual el que se contrate para atenciones extraordinarias o esporádicas de duración superior a tres meses, sin rebasar los seis, y su contratación, igualmente, deberá constar por escrito.

Es interino el personal que sustituya a un trabajador fijo durante su ausencia en los supuestos de suspensión de contrato debido a enfermedad, servicio militar, excedencia voluntaria o forzosa, situaciones de incapacidad laboral transitoria, vacaciones y cualesquiera otras de análoga naturaleza. En el contrato que deben de suscribir las partes, constará la causa que motiva la interinidad y el nombre del trabajador sustituido. El contratado podrá ser destinado a desempeñar el puesto de trabajo del sustituido, ya en la misma localidad o en otra, u otro puesto de trabajo del Area Cultural.

Art. 5.º De los modelos de contrato de trabajo que el Area Cultural utilice para el empleo de personal no fijo, se facilitará copia a los órganos de representación del personal de la circunscripción territorial correspondiente en el seno de la Empresa.

Respecto de toda contratación de personal, se observarán las normas dictadas por el Estado en materia de empleo.

#### SECCION 3.ª. CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN LA FUNCION

Art. 6.º *Clasificación general.*—El personal del Area Cultural queda clasificado en los siguientes grupos:

- I) Personal titulado.
- II) De Actividades socio-culturales.
- III) Administrativos.
- IV) Subalternos.

Art. 7.º *Clasificación del personal por razón del grupo de adscripción:*

— Personal titulado: Se subdivide en dos subgrupos:

- A) Personal titulado de grado superior.
- B) Personal titulado de grado medio.

— Personal de Actividades socio-culturales: Integran este grupo los Bibliotecarios, Bibliólogos, Biblióforos, Conservadores, Documentistas y Documentalistas, Operadores, Coordinadores de Animación Socio-Culturales, Monitores y Auxiliares.

— Administrativos: La correspondiente escala estará integrada por: Jefes de Administración, Oficiales primeros y segundos y Auxiliares Administrativos.

— Subalternos: Comprende esta escala a los Ordenanzas, Limpadoras y Conductores-Mecánicos.

#### SECCION 4.ª. NOMENCLATOR OCUPACIONAL

Art. 8.º *Personal titulado.*—Es el que en posesión del correspondiente título facultativo o académico, y cumpliendo los requisitos de colegiación exigidos hubiere sido contratado como tal para el ejercicio de su profesión con carácter preferente al Area Cultural de la Obra Social.

Su clasificación de grado superior o medio corresponderá al nivel académico del título que le faculte para el ejercicio de su actividad.

Los titulados de grado superior tendrán asignado el coeficiente 2,75.

Los de grado medio, el 2,10.

— *Personal de Actividades Socio-Culturales:*

**Bibliotecarios:** Son los que en posesión de la correspondiente licenciatura en Filosofía y Letras llevan al día sistemáticamente en una biblioteca colecciones de libros, periódicos y demás impresos; coordinan el trabajo de las secciones de la biblioteca y eligen las publicaciones que se han de adquirir; fiscalizan la clasificación, inscripción en catálogos, colocación en anaques y circulación de libros y periódicos y asesoran y orientan a los lectores en la búsqueda de las informaciones que precisen; deciden qué libros deben restaurarse; basándose en la documentación a su cuidado confiada, asesoran a individuos o grupos de estudiosos; hacen extractos o reseñas de artículos publicados en revistas nacionales o extranjeras, así como de libros ya literarios o científicos.

Podrán tener a su cargo, según el volumen, una o más bibliotecas.

Su coeficiente lo será el 2,75.

**Bibliólogos:** Son los que estudian y conocen los libros en sus características de forma y contenido con objeto de orientar a los lectores y a cuantos se hayan de documentar mediante publicaciones, debiendo realizar, asimismo, funciones de recensión de artículos y publicaciones y de ejecución de tareas concretas de la biblioteca en que presten servicios, tales como clasificación de textos; su colocación, control de la circulación, confección de ficheros onomásticos y de materias.

Cuando presten servicios en bibliotecas que por su volumen estén regidas por un Bibliotecario, auxiliarán a éstos.

Tendrán asignado el coeficiente 2,10.

**Biblióforos:** Son los empleados adscritos a una biblioteca encargados del servicio interior, de entregar y recoger los libros, prensa, revistas, documentos, etc. y de velar por la policía interior.

Tendrán asignado el coeficiente 1,50.

**Conservadores:** Son los que organizan y llevan al día, sistemáticamente, un museo o casa-museo; fiscalizan la clasificación e inscripción en los catálogos y proponen qué objetos deben de ser restaurados; informan a los visitantes sobre las riquezas culturales cuya conservación y custodia les son confiadas. Podrán tener a su cargo una biblioteca especializada sobre los temas o personas que hayan originado la creación del museo o casa-museo y promoverán el enriquecimiento, con nuevas adquisiciones, y la difusión del patrimonio cultural a su cargo.

Tendrán asignado el coeficiente 2,10.

**Documentistas y Documentalistas:** Tendrán a su cargo la colección de documentos, por razón de su temática, los que deberán conservar y poner a disposición de los estudiosos, así como del público en general. Se auxiliarán de la moderna tecnología en orden a la reproducción y aproximación de las riquezas culturales, facilitando y obteniendo datos a los correspondientes bancos, operando con los sistemas informáticos de los que esté dotado el centro o unidad en la que preste servicios y proporcionarán las reproducciones que les fueren solicitadas por las instituciones docentes.

Se les asigna el coeficiente 2,10.

**Operadores:** Son quienes tienen a su cargo aparatos o máquinas, ya lo sean de amplificación del sonido, radiodifusión o cinematografía y video, aparatos de telemática, etc., y los instalan y manejan, así como los equipos de amplificación del sonido utilizados en manifestaciones públicas, colocando los altavoces y conectando los conductores al amplificador o amplificadores; instalan y colocan los micrófonos, comprobando la instalación conmutadora y escuchando en diversos puntos y efectuando, cuando así se aconsejare, su simultánea gravación; regulan la intensidad y la tonalidad durante el funcionamiento del equipo el que conservará y reparará.

Asimismo tienen a su cargo el manejo de proyección cinematográfica y el correspondiente equipo de reproducción del sonido, debiendo cuidar de la alimentación del primero, haciendo pasar la cinta o película por entre las guías de proyección, rebobinando aquella una vez concluida ésta, reparando las partes defectuosas y, en orden a la conservación de los corres-

pendientes proyectores, cuidarán de la limpieza y estado de las lentes, así como de la lubricación del equipo.

Tendrán asignado el coeficiente 1,20.

**Coordinadores:** Son los que tienen conocimientos bastantes de animación socio-cultural y a la vez coordinan, programan y llevan a cabo actividades culturales, utilizando los medios instrumentales idóneos. Tendrán a sus órdenes y bajo su responsabilidad a los Animadores-monitores y Auxiliares y a cuantos intervengan en la ejecución de los programas socio-culturales.

Se les asignará el coeficiente 2,75.

**Monitores:** Son quienes teniendo conocimientos especializados en técnicas grupales, de adiestramiento de personal y de utilización de material, llevan a cabo tareas socio-culturales.

Tendrán asignado el coeficiente 2,10.

**Ayudantes:** Su función será la de auxilio y colaboración con los Monitores-coordinadores y Monitores, ejecutando los trabajos y prácticas bajo las directrices que les sean indicadas.

Tendrán asignado el coeficiente 1,60.

#### — Personal Administrativo:

**Jefes de Administración:** Son quienes organizan, dirigen, administran y coordinan, dentro de los límites de las facultades recibidas, las actividades administrativas, planeando la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales y la orientación y control de las actividades específicas del departamento a sus órdenes.

Se les asigna el coeficiente 2,10.

**Oficiales:** Lo son quienes bajo las órdenes del Jefe de Administración y teniendo conocimiento de la estructura administrativa, auxilian a aquél y estudian y preparan el despacho de los asuntos y cuestiones de la correspondiente unidad. Según su grado de preparación y conocimientos se clasificarán en primeros o segundos.

Los Oficiales primeros tendrán asignado el coeficiente 1,50 y los Oficiales segundos el 1,35.

**Auxiliares:** Son quienes se dedican a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquéllas y estarán incluidos en esta categoría los mecanógrafos meramente copistas.

Tendrán asignado el coeficiente 1,20.

#### — Personal subalterno:

**Ordenanzas:** Son quienes vigilan y cuidan del mantenimiento y perfecto funcionamiento de las instalaciones al tiempo que colaboran en cualquier tarea propia o derivada de las actuaciones de los Animadores socio-culturales y para las que no se requieren conocimientos especializados. Cuidarán asimismo del orden durante la celebración de los actos y acompañarán, en aquellas instalaciones que por su naturaleza así lo requieran, a los grupos de visitantes, ejerciendo respecto de los mismos tanto una función orientadora como de policía.

Tendrá asignado el coeficiente 1,20.

**Limpiadoras:** Son quienes vean por la limpieza y estado de las instalaciones en todo su conjunto, lo que llevarán a efecto en horario no coincidente con la celebración de actos ni con la presencia de público.

Se les asigna el coeficiente 1,00.

**Conductores-Mecánicos:** Lo son quienes provistos del adecuado carné de 1.ª, y con los debidos conocimientos teórico-prácticos, conducen vehículos de tracción mecánica dedicados a transportes de mercancías, personas o mixtos, cuidando del normal funcionamiento de los que se les confieren; serán responsables de las infracciones que a la normativa reguladora del tráfico cometan.

Tendrán asignado el coeficiente 1,20.

### CAPITULO III

#### Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones

##### SECCION 1.ª INGRESOS

Art. 9.º Para el ingreso del personal comprendido en la presente Reglamentación, se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación. Todo el personal deberá superar las pruebas específicas que para admisión se establezcan adecuadas a la función que haya de realizar.

Art. 10. Las admisiones de personal fijo se considerarán provisionales durante un periodo de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponde, y que en ningún caso podrá exceder de la que se señala en la siguiente escala: seis meses para el personal titulado de grado superior y medio, y tres meses para el resto de personal, a excepción del subalterno cuyo periodo de prueba será de quince días.

Durante este tiempo tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir del periodo de prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización por razón del desistimiento del contrato.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla del Area Cultural de la Obra Social y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por antigüedad.

##### SECCION 2.ª ASCENSOS

Art. 11. Los ascensos del personal, cuando haya vacante de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuará con arreglo a las normas siguientes:

Las vacantes todas se proveerán mediante examen de aptitud entre quienes deseen concurrir a las mismas de entre el personal adscrito. Caso de no proveerse la vacante con este personal, la misma será ofrecida a quienes reuniendo los requisitos de idoneidad exigidos estuvieren interesados en su desempeño y superasen las pruebas de aptitud en cada caso exigidas.

La convocatoria que deberá de efectuarse con una antelación mínima de tres meses, contendrá las bases de las pruebas de selección.

Asimismo, podrán ser provistas las vacantes mediante concurso de méritos entre los integrantes de la plantilla o por procedimiento mixto.

En la Comisión Calificadora de las pruebas se integrará un representante del personal.

##### SECCION 3.ª PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Art. 12. El Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia publicará anualmente el escalafón del personal a la misma ascrito, distribuido por grupos y categorías, haciéndose constar, además, las circunstancias siguientes: Nombres y apellidos de los interesados; fecha de nacimiento y de ingreso, categoría y fecha en que le corresponda el próximo aumento periódico por razón de antigüedad.

Art. 13. Dicho escalafón será dado a conocer a todos los interesados que harán constar el haber sido notificados del contenido del mismo.

Cualquier disconformidad con los datos expresados en el mencionado escalafón, deberá ser dada a conocer al Subdirector Jefe de Obras Sociales, por quien se considere legítimamente afectado, y ello en el plazo de quince días desde su publicación.

La Jefatura del Area deberá resolver en orden a la procedencia o improcedencia de la reclamación efectuada en el término de los treinta días siguientes. Caso de disconformidad con lo resuelto, el interesado podrá ejercitar las acciones que estime convenientes.

##### SECCION 4.ª DESPIDOS Y CESES

Art. 14. El personal fijo sólo puede ser despedido cuando incurra en alguna de las causas que puedan dar lugar a esta sanción, con arreglo a lo previsto en el artículo 48 de esta Reglamentación, sin perjuicio de que pueda ser suspendido por causa de regulación de empleo o cualquier otra contemplada en la legislación del Estado.

Art. 15. El personal complementario cesará al término de la causa que motivó su empleo.

Art. 16. Los trabajadores eventuales causarán baja al concluir el término temporal al que se hiciere referencia en su contrato.

Art. 17. El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores fijos a los que sustituyen, debiendo ser preavisados con quince días de antelación o indemnizados con el haber correspondiente a dicho periodo de tiempo.

A fin de dar adecuado cumplimiento a lo dispuesto en este precepto, los trabajadores fijos que hayan de reingresar, lo comunicarán a la Empresa, siempre que sea posible, con quince días de antelación al menos.

Art. 18. El personal comprendido en la presente Reglamentación que se proponga cesar en el servicio al Area Cultural de la Obra Social habrá de comunicarlo a la Jefatura del mismo con quince días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar servicios, mediante escrito con acuse de recibo.

En caso de incumplimiento de este deber de preaviso, perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales que de gratificaciones reglamentarias pudieran corresponderle.

Art. 19. *Extinción por causas económicas.*—Dado que el patrimonio del Area Cultural está determinado por las dotaciones que anualmente, con cargo a los excedentes de administración y, previa aprobación por el Banco de España, destina al efecto, en cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, la Institución patrocinadora, caso de que por supresión legal de los mismos o insuficiencia para el mantenimiento de una o varias de las unidades que integran el Area Cultural, los contratos de trabajo del personal adscrito a las que resultaron afectadas por la medida, quedarán resueltos con derecho a indemnización de veinte días por año de servicio prestado.

Para la tramitación de las oportunas extinciones, se estará al procedimiento establecido en la normativa sobre Regulación de Empleo.

Art. 20. *Cesión total o parcial.*—Si se produjera la transferencia de una o de varias unidades de las que integran el Area Cultural, bien a la Administración Central Autonómica o Local o a cualquier otro ente institucional, quienes vinieren sirviendo dichas unidades con una antelación de doce meses a la fecha en que la cesión hubiere de tener lugar, serán transferidos al nuevo titular, sin que por razón de esta transferencia se origine derecho alguno a indemnización.

La Institución cedente y el ente cesionario notificará del cambio de la titularidad a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados.

## CAPITULO IV

### Retribuciones

#### SECCION 1.ª HABER BASE

Art. 21. El haber individual de cada categoría profesional se obtendrá tomando como base la cantidad de 27.500 pesetas, a la que se aplicará el coeficiente multiplicador para cada categoría profesional asignado en el nomenclátor ocupacional de esta Reglamentación.

Art. 22. La escala salarial vigente en 1983 para el personal del Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, y por aplicación de lo dispuesto en el artículo precedente, y hasta en tanto no sea modificada por revisiones futuras, será la que, en cómputo anual, a continuación se expresa:

	Pesetas
Personal titulado superior ... ..	1.134.375
Personal titulado medio ... ..	866.250
Bibliotecario ... ..	1.134.375
Bibliólogo ... ..	866.250
Conservadores ... ..	866.250
Documentistas y Documentalistas ... ..	866.250
Biblióforos ... ..	618.750
Operadores ... ..	495.000
Coordinadores ... ..	1.134.375
Monitores ... ..	866.250
Ayudantes Animación ... ..	660.000
Jefes Administración ... ..	866.250
Oficial primero Administración ... ..	660.000
Oficial segundo Administración ... ..	556.875
Auxiliar Administración ... ..	495.000
Ordenanza ... ..	495.000
Conductores-Mecánicos ... ..	495.000
Limpiadoras ... ..	412.500

La precedente escala de salarios anuales garantizados comprende doce mensualidades de haber, así como tres mesadas más de haber correspondientes a las gratificaciones extraordinarias del primer semestre y Navidad de cada año.

Cualquier mejora que se establezca en el futuro por disposición legal a partir de la vigencia de esta Reglamentación, podrá compensar las condiciones económicas establecidas siempre que sean superiores a éstas en cómputo anual.

En los salarios anuales garantizados expresados, quedan absorbidos cuantos plus y gratificaciones hasta el presente existentes, por lo que el régimen retributivo de los empleados todos será el que dimana de la aplicación de esta Reglamentación.

Art. 23. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador, serán satisfechas por el mismo.

Art. 24. La liquidación y pago del salario se hará puntual y documentalmente mediante abono en libreta de ahorro o cuenta corriente.

Art. 35. El trabajador tendrá derecho, aun no habiendo llegado la fecha de su abono, a solicitar y obtener anticipos a cuenta de sus haberes hasta el máximo del 50 por 100 de los devengados.

#### SECCION 2.ª PREMIOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 26. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—El personal adscrito al Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en quinquenios del 9 por 100 del haber base que en cada momento tenga asignado la categoría profesional en la que hubiera alcanzado tal antigüedad, sin que en ningún caso puedan rebasarse los topes legales establecidos en cada momento por dicho concepto.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en cada categoría en el Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido remuneración, bien fuere como consecuencia de servicios efectivamente prestados o en situación de en comisión, licencias o aun en baja transitoria debida a accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para algún cargo público, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Los que asciendan de categoría o cambien de grado, percibirán con el salario base de aquella a que se incorporen los quinquenios que les correspondan en las de procedencia y la fracción, si la hubiere, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

#### SECCION 3.ª CASOS ESPECIALES DE RETRIBUCION

Art. 27. *Trabajos de categoría superior.*—El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada, percibirá el sueldo que a aquella correspondiera. No tendrá derecho a la diferencia resultante quien desempeñe un trabajo de la categoría superior a la suya cuando esté sustituyendo a un compañero enfermo mientras que por la Entidad propietaria se le satisfaga a éste la remuneración que le correspondería si estuviese prestando servicio activo.

Art. 28. *Trabajos de categoría inferior.*—Si por exigencias en el trabajo, y siempre con carácter transitorio y urgente, se destinase a un trabajador a tareas pertenecientes a la categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso, se respetará siempre el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Si el cambio de destino al que se alude en el párrafo primero de este artículo, tuviese su origen en petición del trabajador, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo que efectivamente preste.

Art. 29. *Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.*—Los trabajadores afectados por alguna disminución sobrevenida que no los incapacite de forma total para su profesión habitual, podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación, por lo que se completará la prestación que perciban con cargo al sistema de la Seguridad Social en la cantidad bastante para alcanzar aquel salario. Consecuentemente, y en cada caso, a efectos del grado de invalidez, se estará a lo declarado por las Comisiones Técnicas Calificadoras u Organos que ejerza las funciones igualmente a éstas confiadas.

En los supuestos en que la invalidez en lugar de originar una prestación periódica fuere sustituida, por así proceder, por la entrega de un capital a tanto alzado en concepto de indemnización, la suma que percibiere por tal concepto el trabajador sería capitalizada al 6 por 100, siendo la cantidad resultante la que sirviera de base para el cálculo del complemento previsto y establecido en el párrafo precedente.

#### SECCION 4.ª RECLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 30. Habiéndose creado por las partes una clasificación profesional adecuada a las necesidades presentes y futuras dimanantes de la peculiar actividad que caracteriza el Area Cultural, y haciéndose preciso el adaptar las actuales categorías profesionales a las establecidas, se atribuye a la Comisión Paritaria la función de reclasificación del personal atendidos los trabajos que efectivamente prestan.

La Comisión llevará a efecto la peculiar misión encomendada en el plazo máximo de dos meses y contra los acuerdos que adopte podrá interponerse por los interesados la oportuna reclamación a medio de demanda y ante la Magistratura de Trabajo por el procedimiento sumario establecido en el artículo 137 de la vigente Ley Procesal de la Jurisdicción, aprobada por el Decreto Legislativo 1553/1980 de 23 de junio.

#### SECCION 5.ª GRATIFICACIONES PERIODICAS FIJAS

Art. 31. El personal adscrito al Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia percibirá anualmente una gratificación extraordinaria consistente en una mesada de haber en el mes de diciembre, al objeto de conmemorar la Natividad de nuestro Señor. Asimismo, todo el personal percibirá en el mes de septiembre de cada año una gratificación extraordinaria consistente, como las anteriores, en un mes de su haber base incrementado con los premios por antigüedad correspondientes.

Todas las gratificaciones serán prorrateables por el tiempo efectivamente trabajado en el año en que haya de satisfacerlas y las mismas podrán ser abonadas por dozavas partes junto con los haberes mensuales si así lo interesara la representación del personal o lo acordara la Entidad propietaria.

## CAPITULO V

### Jornada, trabajos en horas extraordinarias, descanso dominical y en días festivos y vacaciones

#### SECCION 1.ª JORNADA

Art. 32. La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en esta normativa, será la de cuarenta y una horas semanales, no pudiendo tener una extensión diaria superior a nueve horas.

Su cómputo se hará semanal y, dada la peculiaridad de los servicios a prestar, el personal adscrito a las unidades de animación socio-cultural y equipos móviles, la observarán con carácter flexible, no estando por tanto sujetos a las horas de iniciación y conclusión de la jornada con carácter general establecida para el resto de unidades.

Dada la flexibilidad de horario para las unidades de animación socio-cultural y equipos móviles, y las razones que motivan su establecimiento, las partes convienen en declarar el carácter nocturno por su propia naturaleza de las funciones a

las mismas asignadas, por lo que no tendrán el carácter de nocturnas las horas que pudieren trabajar sus integrantes después de las diez de la noche.

#### SECCION 2.ª TRABAJOS EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 33. La realización de trabajos que excedan de cuarenta y una horas semanales o de nueve horas diarias, tendrán la consideración de extraordinaria y el tiempo en ellos invertido será abonado con los recargos legales, que podrán ser sustituidos por otros superiores. La prestación de trabajos en horas extraordinarias, y dadas las especiales características de las actividades a desarrollar, será obligatoria y su número no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año.

A efectos de determinación del valor de la hora-tipo y del cómputo de los conceptos que deban considerarse, se estará a lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y en la Orden de 22 de noviembre del mismo año, que lo desarrolla.

Las partes acuerdan y convienen expresamente que, dada la naturaleza del trabajo extraordinario a realizar, las horas en que por razón del mismo hayan de efectuarse sobre la jornada normal, tendrán todas ellas, y a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1859/1981, de 20 de agosto, y normas complementarias, el carácter de estructurales.

#### SECCION 3.ª DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS

Art. 34. Se observará el descanso dominical y el correspondiente a los días festivos, y el descanso semanal no será inferior a treinta y seis horas.

En el supuesto que en la ejecución de programas socio-culturales fuere preciso la realización de trabajos en domingos o en cualquier otro festivo, se concederá al trabajador un descanso compensatorio de igual duración en los siete días siguientes a la fecha del descanso trabajado.

Art. 35. Cuando, excepcionalmente y por necesidad del servicio, no pudiera darse el descanso compensatorio a un domingo o festivo, se abonará dicho día con el recargo del 175 por 100.

#### SECCION 4.ª VACACIONES

Art. 36. El personal todo del Area Cultural de la Obra Social disfrutará, anualmente, de treinta días naturales de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. No obstante, cuando razones de carácter extraordinario o de programación socio-cultural lo aconsejen, la Jefatura del Area podrá establecer un plan de disfrute de vacaciones en período diferente al señalado.

Como principio general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. De modo excepcional, la concesión de este descanso podrá tener lugar, bien por petición de los trabajadores o por ineludible exigencia del servicio en dos períodos. Antes del primero de enero de cada año, se confeccionará el cuadro anual de vacaciones, atendiendo en lo posible a las peticiones del personal y de modo especial a sus circunstancias familiares.

El período anual de vacaciones se prorrateará en razón al tiempo trabajado, y la fracción, si la hubiere, se redondeará en beneficio del trabajador.

#### CAPITULO VI

##### Licencias y excedencias

##### SECCION 1.ª LICENCIAS

Art. 37. Las licencias con derecho a sueldo para todas las categorías profesionales, y mejorando lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, serán las siguientes:

— En los supuestos de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges y hermanos o alumbramiento de esposa: Tres días.

— En caso de enfermedad grave de cualquiera de dichos familiares, la licencia será por el tiempo imprescindible que se acredite por el Médico de cabecera y por un plazo máximo de siete días.

— En los supuestos de muerte de un familiar o alumbramiento de esposa en los que el trabajador haya de trasladarse fuera de su localidad, los mínimos citados podrán ser ampliados, cuando la circunstancia lo requiera, a un máximo de ocho días.

— En los casos debidamente justificados a criterio de la Entidad patrocinadora, el trabajador podrá disfrutar para atenciones propias de una licencia anual máxima de diez días.

Art. 38. Las licencias reguladas en esta Sección, no se contarán a ningún efecto.

##### SECCION 2.ª EXCEDENCIAS

Art. 39. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su duración y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público que la motivare.

Art. 40. El trabajador con antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador transcurridos que sean cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 41. El trabajador excedente guarda sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la Empresa.

Art. 42. La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente al de su presentación y se concederá o no atendiendo a las necesidades del servicio. Cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios o exigencia familiar de carácter ineludible, serán despachadas favorablemente.

Si el trabajador no solicita por escrito el reintegro antes de la terminación del plazo señalado para excedencia que disfrute, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

Si solicitado el reintegro la vacante en dicho momento existente fuera de categoría inferior a la suya, el trabajador podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella le correspondiera o esperar a que se produzca vacante de las de su categoría.

#### CAPITULO VII

##### Movilidad geográfica

Art. 43. El personal integrante de los grupos profesionales de animación socio-cultural y equipos móviles, dado el carácter de itinerante de los centros en que habrán de prestar servicios, podrán ser trasladados a centros de trabajo radicantes en las cabeceras de comarca en que hayan de desarrollar su actividad.

Art. 44. Por razones técnicas organizativas o de ejecución de los programas culturales, la Jefatura del Area Cultural podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los haberes regulares, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento fuere por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

#### CAPITULO VIII

##### Régimen disciplinario

##### SECCION 1.ª FALTAS DEL PERSONAL

Art. 45. Las acciones u omisiones posibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo que no suponga una suspensión del programa cultural a desarrollar.

2. De una a tres faltas de puntualidad en el período de un mes, siempre que aquéllas sean inferior a treinta minutos y de las mismas no se deriven perjuicios ni para el Area Cultural ni para terceros, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No cursar puntualmente el parte de baja en los supuestos de incapacidad laboral transitoria, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Jefatura del Area Cultural los cambios de domicilio.

6. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias, siempre que no trasciendan al público ni sean constitutivas de faltas de superior grado.

Art. 46. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, durante un mes.

2. La incomparecencia injustificada al trabajo hasta dos días en el período de un mes.

Cuando de cualquiera de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la Empresa, será considerada como falta muy grave.

5. Descuidos importantes en la conservación de libros y material de audiovisión, así como de los vehículos.

6. La falta de consideración y respeto al público.

Art. 47. Se considerarán faltas muy graves:

1. Las ausencias injustificadas al trabajo en número superior a dos en un mes.

2. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, libros y documentos.

4. El robo, hurto o malversación, cometidos dentro o fuera de las instalaciones propiedad del Area Cultural.
5. La embriaguez o uso habitual de drogas durante el trabajo o fuera del mismo si repercute negativamente en el trabajo o en la Empresa.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal.
10. La reincidencia en falta grave aunque sea de naturaleza distinta, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

#### SECCION 2.ª SANCIONES

Art. 48. Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas comprendidas en la sección anterior, serán las siguientes.

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización y despido.

Art. 49. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Art. 50. *Normas de procedimiento.*—En los supuestos de faltas muy graves, se instruirá un expediente sumario en el que será oído el trabajador. Las sanciones todas se comunicarán a los interesados, y de ellas se dará noticia al representante del personal, pudiéndose recurrir ante la jurisdicción competente en el plazo que el ordenamiento señale.

Art. 51. *Plazos de prescripción.*—Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### SECCION 3.ª PREMIOS

Art. 52. La Institución patrocinadora, a través de la Jefatura del Area Cultural, podrá premiar los actos y trabajos de carácter extraordinario y aquellos otros realizados en circunstancias singulares que revelen en su autor un profundo celo profesional.

Dichos premios podrán consistir en cantidades de metálico, ampliación de vacaciones o cualquier otro tipo de recompensa, y todos se harán públicos como mención honorífica, al tiempo que se dejará de la misma constancia en los respectivos expedientes profesionales de los trabajadores.

#### CAPITULO IX

##### Disposiciones varias

Art. 53. *Complementos de incapacidad.*—Durante las situaciones de incapacidad laboral transitoria, ya lo sean por causa de enfermedad común o de accidente de trabajo, la Institución propietaria complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de sus haberes y ello durante el período máximo de seis meses.

Art. 54. *Ayudas por hijos disminuidos psíquicos o físicos.*—Los trabajadores, por cada hijo disminuido psíquico o físicamente, y cuya disminución hubiera sido reconocida, con o sin derecho a subsidio, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Órgano que en el futuro ejerza sus funciones, tendrá derecho a percibir una prestación económica de 1.500 pesetas mensuales.

Art. 55. *Traslados.*—Los traslados del personal a plazas distintas de la que trabaja, podrán ser voluntarios o forzosos.

El traslado voluntario es el concedido a instancia del trabajador cuando haya vacante que por su categoría pueda cubrir. El traslado forzoso podrá ser impuesto por sanción en la forma prevista en este Convenio, así como por las características del trabajo a realizar según el grupo profesional de adscripción y de conformidad con los en su lugar preceptuado.

Art. 56. Cuando el trabajador sea trasladado como consecuencia de sanción por falta por él cometida, tendrá derecho a billete gratuito para él y los familiares que vivan a sus expensas en medio ordinario de locomoción.

Tendrá asimismo derecho a transporte gratuito de mobiliario, ropa y enseres de su hogar.

Art. 57. *Salidas, viajes y dietas.*—El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a una dieta mínima diaria de 2.400 pesetas cuando el desplazamiento comprenda la jornada completa

y en ella se realicen las dos comidas principales y se pernocte, o de 800 pesetas cuando comprenda cualquiera de esas comidas o se pernocte. En consecuencia, la dieta desglosada en 800 pesetas por comida, 600 pesetas por cena y 800 pesetas el pernocte.

Art. 58. *Kilometraje.*—Cuando la comisión de servicio se preste utilizando vehículo propiedad del trabajador, el mismo tendrá derecho a una indemnización económica, en compensación, a razón de 14 pesetas por kilómetro recorrido.

Art. 59. *Premios de nupcialidad.*—Con independencia de la prestación que por tal motivo pueda satisfacerse en el sistema de la Seguridad Social al personal con derecho a ella, todo empleado en el Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia, y con motivo de sus nupcias, tendrá derecho a solicitar y obtener el importe de media mesada de haber.

Art. 60. *Ayuda de estudios a hijos de empleados.*—Al principio de cada curso académico, y acreditada que sea la escolarización, todo empleado tendrá derecho a percibir por cada hijo que curse estudios en Centros privados o no, la cantidad de 3.500 pesetas en concepto de ayuda. En el supuesto de hijos inscritos en Centros de educación especial, esta ayuda anual lo será de 5.000 pesetas.

Art. 61. *Formación Profesional.*—El Area Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros de Alicante y Murcia fomentará la formación profesional de sus empleados, y a tal efecto, y para que al misma sea una realidad, satisfará a su cargo el importe de los cursos por ella organizados o los que realice en colaboración con otras Entidades o Centros especializados, en los que se inscriba el personal adscrito.

Dicha enseñanza deberá serlo para la adquisición de las modernas técnicas de animación socio-cultural.

Art. 62. *Ayuda para adquisición de vivienda.*—Los empleados del Area Cultural tendrán derecho a una bonificación en dos puntos de los intereses que deban satisfacer por préstamos para la adquisición de la vivienda habitual y permanente que pudieran obtener de cualquier Entidad de crédito, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) La amortización mensual del préstamo no deberá superar el 40 por 100 de los haberes brutos mensuales que perciba el empleado y satisfechos en esta Empresa.
- b) La bonificación sólo afectará a una sola operación de crédito.

A los efectos de bonificación, el empleado deberá presentar el instrumento en el que conste la concesión de la operación crediticia, con expresión de los intereses de la misma a satisfacer, y el recibo periódico de las amortizaciones efectuadas para que a su vista se produzca el abono por cantidad igual a la de la bonificación pactada.

#### DISPOSICION FINAL

Art. 63. A efectos de lo dispuesto en el artículo 28.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que el salario-hora profesional, atendido el haber anual en función de las horas anuales de trabajo efectivas pactadas, es el siguiente:

#### CATEGORIAS

1. Personal Titulado Superior:	
Bibliotecario.	608 pesetas hora.
Coordinadores.	
2. Personal Titulado Medio:	
Bibliólogos.	
Conservadores.	
Documentistas y Documentalistas.	464 pesetas hora.
Monitores.	
Jefes de Administración.	
3. Ayudantes animación:	
Oficial 1.ª Administración.	354 pesetas hora.
4. Biblióforo.	332 pesetas hora.
5. Oficiales 2.ª Administración.	299 pesetas hora.
6. Operadores:	
Auxiliares Administrativos.	
Ordenanzas.	265 pesetas hora.
Conductores-Mecánicos.	
7. Limpiadora.	221 pesetas hora.

Art. 64. *Antigüedad del personal adscrito al día 31 de diciembre de 1982.*—Al personal adscrito al 31 de diciembre de 1982 se le acreditará en nómina el importe de la antigüedad alcanzada en la indicada fecha conforme a los valores que resultaren por su liquidación en tal momento, iniciándose el cómputo de la antigüedad futura, para todos por igual, a partir de 1 de enero de 1983.

## FE DE ERRATAS

Se hace constar que las gratificaciones extraordinarias a que el presente Convenio afecta es en número de 3, correspondiendo satisfacer una de ellas en el mes de junio de cada año, la segunda en el mes de septiembre y la tercera en el mes de diciembre con motivo de la Natividad de nuestro Señor.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

702

*ORDEN de 2 de diciembre de 1982, sobre concesión administrativa a «Butano, S. A.», para el servicio público de suministro de gas propano por canalización, al conjunto residencial de 64 viviendas denominado «Villa Mercedes».*

Ilmo. Sr.: La Entidad «Butano, S. A.», a través de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Madrid, ha solicitado concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano por canalización, mediante instalaciones distribuidoras de G.L.P., en las parcelas 87-22, 23, 29 y 30, sitas en la calle de Lima y calle de la Hispanidad, Fuenlabrada (Madrid), a cuyo efecto ha presentado la documentación técnica correspondiente.

Características de las instalaciones.—Las características de las instalaciones serán básicamente las siguientes:

Hay dos centros de almacenamiento con sendos depósitos enterrados de 10.420 litros de capacidad con los correspondientes accesorios y dispositivos de seguridad. Las redes de distribución, de acero estirado sin soldadura, van enterradas, tienen una longitud aproximada de 12 y 16 metros respectivamente y un diámetro de 1 pulgada.

Finalidad de las instalaciones.—Mediante las citadas instalaciones se suministra gas propano a 64 viviendas distribuidas en cuatro bloques pertenecientes al Conjunto Residencial «Villa Mercedes», situado en la confluencia de las calles de Lima y de la Hispanidad, de Fuenlabrada.

Presupuesto.—El presupuesto de las instalaciones asciende a quinientas sesenta y tres mil ochocientas (563.800) pesetas.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente instruido al efecto, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de la Energía, ha resuelto:

Otorgar a «Butano, S. A.», concesión administrativa para el servicio público de suministro de gas propano por canalización en el Conjunto Residencial «Villa Mercedes», de Fuenlabrada (Madrid). El suministro de gas objeto de esta concesión se refiere al área determinada en la solicitud y el proyecto presentados y a la mayor capacidad que resulte de la instalación definida en el proyecto.

Esta concesión se ajustará a las siguientes condiciones:

Primera.—El concesionario constituirá en el plazo de un mes una fianza por valor de 11.276 pesetas, importe del dos por ciento del presupuesto que figura en el expediente, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, conforme al artículo 13.º del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto de 26 de octubre de 1973. Dicha fianza se constituirá en la Caja General de Depósitos en metálico o en valores del Estado, o mediante aval bancario, según lo dispuesto en el artículo 11, apartado 3, del Decreto 1775/1957, de 22 de julio, o mediante el contrato de seguro concertado con Entidades de Seguros de las sometidas a la Ley de 16 de diciembre de 1954.

La fianza será devuelta al concesionario una vez que, autorizadas las instalaciones y construidas en los plazos que se establezcan en la autorización para el montaje de las mismas, la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía formalice el acta de puesta en marcha de las instalaciones.

Segunda.—De acuerdo con los artículos 9.º, apartado e), y 21 del vigente Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre, dentro del plazo de un año, contado a partir de la fecha de publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», el concesionario deberá solicitar de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía la autorización para el montaje de las instalaciones.

El concesionario deberá iniciar el suministro de gas propano en el plazo de un mes contado a partir de la fecha en que la Dirección Provincial de este Ministerio formalice el acta de puesta en marcha de las instalaciones.

Tercera.—Las instalaciones deben preverse para responder a avances tecnológicos en el campo del gas y lograr abastecimientos más flexibles y seguros. A este fin, los sistemas de distribución del gas deberán ser objeto de una progresiva modernización y perfeccionamiento, adaptándose a las directrices que marque el Ministerio de Industria y Energía.

La red de distribución deberá reunir las condiciones técnicas necesarias para poder utilizar gas natural u otros gases intercambiables, y las instalaciones interiores, a partir de la acometida de cada edificio, deberán cumplir las normas básicas de instalaciones de gas en edificios habitados.

El cambio de las características del gas suministrado, o las sustitución por otro intercambiable, requerirá la autorización de la Dirección General de la Energía, de acuerdo con el artículo 8.º, apartado c), del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre.

Cuarta.—El concesionario deberá mantener un correcto suministro y un adecuado y eficiente servicio de mantenimiento de las instalaciones, reparación de averías, reclamaciones y en general, de atención a los usuarios, siendo responsable de la conservación y buen funcionamiento de las instalaciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre, que impone obligaciones y responsabilidades tanto al concesionario como a las demás personas físicas o entidades relacionadas con la instalación o el suministro de la misma.

Previamente al levantamiento del acta de puesta en marcha de la instalación, se deberá comprobar por la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía que el concesionario ha presentado la documentación necesaria que acredite, a juicio de dicha Dirección, que dispone de un servicio adecuado a efectos del cumplimiento de lo estipulado en esta condición.

Quinta.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del repetido Reglamento General, y sin perjuicio de lo señalado en los demás artículos del capítulo V del mismo, el concesionario está obligado a efectuar los suministros y realizar las ampliaciones necesarias para atender a todo peticionario que solicite el servicio dentro de los términos de la concesión. En el caso de que el concesionario se negara a prestar el suministro solicitado, alegando insuficiencia de medios técnicos, la Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía comprobará si tiene fundamento técnico tal negativa y, en caso contrario, hará obligatorio el suministro imponiendo o proponiendo, en su caso, la correspondiente sanción.

Sexta.—La determinación de las tarifas de aplicación de suministro de gas se regirá por las disposiciones vigentes en su momento sobre la materia. El concesionario queda sujeto a cuantas prescripciones se establezcan en el Reglamento General citado, así como el modelo de póliza anexa a ésta y a cuantas otras disposiciones hayan sido dictadas o se dicten por el Ministerio de Industria y Energía sobre suministro de gases combustibles y sus instalaciones.

Séptima.—La presente concesión se otorga por un plazo de treinta años, contado a partir de la fecha de publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», durante el cual el concesionario podrá efectuar el suministro y la distribución de gas mediante las instalaciones a que se ha hecho referencia, según el proyecto presentado. Dichas instalaciones referirán al Estado al terminar el plazo otorgado en esta concesión o la prórroga o prórrogas que puedan otorgarse de acuerdo con el artículo 16 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles.

Octava.—La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía cuidará del exacto cumplimiento de las condiciones estipuladas por esta Orden.

Una vez autorizadas y construidas las instalaciones, la Dirección Provincial inspeccionará las obras y montajes efectuados y, al finalizar éstas, y después de haber comprobado que el concesionario ha entregado el certificado final de obra de las instalaciones (firmado por Técnico Superior competente y visado por el Colegio Oficial correspondiente), levantará acta sobre dichos extremos, que habrá de remitir seguidamente a la Dirección Provincial de la Energía.

Los reconocimientos, ensayos y pruebas, de carácter general o parcial, que según las disposiciones en vigor hayan de realizarse en las instalaciones comprendidas en la zona de concesión, deberán ser comunicadas por el concesionario a la correspondiente Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía con la debida antelación. A efectos del levantamiento del acta de puesta en marcha, dicha comunicación deberá efectuarse antes de proceder al relleno de las zanjas previstas para el tendido de las canalizaciones, o con anterioridad a la realización de las operaciones que posteriormente dificulten la inspección de cualquier instalación objeto de esta concesión.

Novena.—Serán causa de extinción de la presente concesión, además de las señaladas en el artículo 17 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, las siguientes:

- El incumplimiento del artículo 13 del vigente Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles.
- La introducción de cualquier variación o ampliación no autorizada por el Ministerio de Industria y Energía en la ejecución de los proyectos, salvando las modificaciones precisas para que se cumplan las disposiciones vigentes.
- Si no se llevasen a cabo las instalaciones de acuerdo con las condiciones impuestas en esta Orden y en la autorización para el montaje de las mismas.