

AÑO CCCXXVIII  
VIERNES 11 DE MARZO DE 1988  
NUMERO 61

**6381** *RESOLUCION de 19 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Unico del Ministerio de Cultura y su Personal Laboral.*

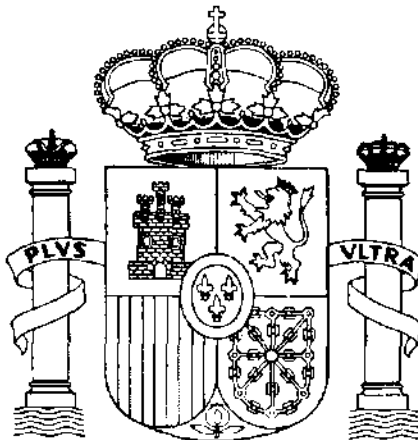
Visto el texto del Convenio Colectivo Unico del Ministerio de Cultura y su Personal Laboral que fue suscrito con fecha 7 de enero de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Cultura, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 19 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.



## CONVENIO COLECTIVO DEL MINISTERIO DE CULTURA Y SU PERSONAL LABORAL

### I. Determinación de las partes

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo se pacta entre el Ministerio de Cultura y el Comité Intercentros, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

### II. Ambito de aplicación

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo, denominado Cuarto Convenio Colectivo del Ministerio de Cultura y su Personal Laboral, se extiende a todo el personal dependiente de los Servicios Centrales y Periféricos de todo el Departamento, así como en sus diferentes Organismos autónomos, quedando excluido, sin embargo, aquel personal laboral que tenga Convenios específicos, como:

Museo Nacional del Prado.  
Instituto de la Juventud.  
INAEM.

Art. 3.º *Ambito personal.*—1. De acuerdo con lo definido en el artículo anterior, se entienden por personal laboral regido por el presente Convenio el personal laboral, fijo o contratado temporalmente o a tiempo parcial al servicio del Ministerio de Cultura y de sus Organismos autónomos, que desempeñen sus actividades en sus distintas unidades, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

2. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

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

2.2 El personal que presta sus servicios en Empresas de carácter público o privado aun cuando los mismos tengan suscrito contrato de obra o reserva 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 por la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente carácter de personal interino o fijo.

2.4 El personal eventual previsto en el artículo 20.2, Ley 30/1984.

2.5 El personal laboral fijo o temporal propio de los Organismos autónomos del Departamento cuya relación de trabajo se rija por sus Convenios Colectivos específicos, como son:

Museo del Prado.  
Instituto de la Juventud.  
INAEM (Coro Titular del Teatro Lírico Nacional de la Zarzuela).  
INAEM (Ballet Nacional de España).  
INAEM (Técnicos, Administrativos y Servicios de teatro).

2.6 El personal que perteneciente en su día al Ministerio de Cultura haya sido transferido a las diferentes Comunidades Autónomas.

Art. 4.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo se aplicará a todos los Centros de trabajo dependientes del Ministerio de Cultura, tanto en los Servicios Centrales como Periféricos, así como al personal correspondiente de los Organismos autónomos dependientes del Departamento, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 2.º y 3.º

Art. 5.º *Periodo de vigencia y forma y condiciones de denuncia del Convenio.*—El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 1987.

El presente Convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre de 1988, con revisión salarial anual. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente por periodos de un año, sin perjuicio de la actualización económica a que haya lugar.

### III. Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia del Convenio

Art. 6.º 1. Por el Comité de Empresa o por las Centrales Sindicales, en su caso, se elegirá a los representantes para la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia, que quedará constituida en el término de treinta días, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

2. La citada Comisión estará integrada por 12 miembros, de los cuales la mitad derivará del órgano de representación de los trabajadores. La otra mitad será nombrada por el Ministerio de Cultura y le representará.

3. Los representantes de la Comisión en nombre del órgano de representación de los trabajadores, serán responsables ante aquél, que podrá sustituirlos, pero manteniendo siempre la misma proporcionalidad representativa.

4. Los miembros de la Comisión elaborarán en sus primeras reuniones un reglamento de procedimiento y funcionamiento.

Art. 7.º La finalidad de la Comisión paritaria consiste en la interpretación, estudio y vigilancia de las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, en casos o situaciones controvertidas, que puedan plantearse.

Están facultados para plantear cuestiones derivadas de la aplicación del presente Convenio, ante esta Comisión, la Administración y la representación de los trabajadores, convocándose las reuniones de las mismas a propuesta de cualquiera de ambas partes.

Los dictámenes serán vinculantes para ambas partes cuando se alcance unanimidad en el seno de la misma.

En aquellos casos en que la parte social no alcance la unanimidad requerida la decisión de ésta será adoptada por el Comité Intercentros.

### IV. Organización del trabajo

Art. 8.º 1. Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica, en el Ministerio de Cultura, corresponde a los titulares de sus Centros directivos y unidades orgánicas correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección del Subsecretario del Departamento.

2. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, se reconocen explícitamente los derechos y facultades de audiencia e información del personal afectado por el presente Convenio, según se determina en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

### V. Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 9.º *Selección de personal.*—La selección de personal sujeto a este Convenio en los diferentes centros de aplicación del mismo, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Art. 10. *Orden de prelación.*—Las vacantes de personal fijo que se produzcan en los diferentes Centros directivos se proveerá a través de las siguientes fases:

- A) Reingreso de excedencia voluntaria.
- B) Concurso de traslado.
- C) Concurso de ascenso.
- D) Concurso-oposición restringido.
- E) Concurso-oposición libre.

Art. 11. *Fases de provisión.*—Las fases de provisión de puestos de trabajo será sucesiva, de acuerdo con el orden determinado en el artículo anterior:

A) Reingreso de personal excedente voluntario: La adjudicación de la plaza convocada se efectuará por riguroso orden de solicitud entre los excedentes voluntarios de la categoría laboral correspondiente, cuyas solicitudes se hayan presentado con anterioridad a la plaza vacante y dentro de los plazos previstos en el artículo 30.

B) Concurso de traslado: Podrá concurrir a esta fase el personal laboral fijo que ostente la misma categoría y nivel de la plaza vacante de que se trate.

El mérito preferente será la antigüedad en la categoría laboral. Así como los cursos y titulaciones relacionados con el puesto. La antigüedad se valorará hasta un 70 por 100 y los méritos un 30 por 100. En caso de empate, se computará la antigüedad a efectos de trienios, es decir, la antigüedad real.

Los traslados mediante concurso no darán lugar a indemnización alguna, y el trasladado no podrá concurrir a otro concurso durante un período de dos años.

C) Concurso de ascenso: Las plazas que hayan quedado vacantes una vez resuelto el concurso de traslado, se proveerán por el concurso de ascenso.

Podrá participar en el concurso de ascenso el personal laboral fijo de la categoría inmediata inferior del mismo grupo profesional y especialidad, siempre que tenga una antigüedad en su puesto de trabajo de dos años como mínimo, reúna las condiciones para el puesto y tenga, en su caso, la titulación requerida.

Los requisitos del puesto de trabajo serán los mismos que la vacante producida. En los casos de modificación de estos requisitos

para adecuarlos a las necesidades existentes, serán debidamente justificadas y planteadas por el Centro con la antelación suficiente al concurso de ascenso y aprobado por la Comisión Paritaria.

En el concurso de ascenso existirán dos fases:

1. Concurso de méritos.
2. Prueba de aptitud.

#### 1. Concurso de méritos. Baremo:

Pertener a la categoría inmediata inferior y llevar tres años de antigüedad en la misma (tres puntos).

Haber realizado con aprovechamiento el curso específico para la categoría o plaza vacante (un punto).

Otros cursos de formación y perfeccionamiento (0,25 puntos por cada uno hasta un máximo de dos puntos).

Años completos de servicios (0,50 puntos por año hasta un máximo de 10 puntos).

2. Prueba de aptitud: Deberá ser realizada por todos los aspirantes y se puntuará con arreglo a una escala de cero a 10 puntos, quedando excluidos del concurso de ascenso los que no alcancen un mínimo de cinco puntos.

La Comisión Paritaria determinará en cada caso las características de las pruebas de aptitud, que se harán públicas al mismo tiempo que la convocatoria y que, con carácter general, tenderán a ser de carácter práctico y ajustadas a las funciones propias de la plaza en cuestión.

La puntuación final obtenida por cada concursante será la media de los puntos obtenidos por el baremo, más los conseguidos en la prueba de aptitud.

En los concursos, tanto de traslado como de ascenso, se nombrará un Tribunal compuesto por el Subdirector general de Personal, Gerente o Secretario general del Organismo convocante o persona en quien delegue como Presidente y seis Vocales, tres de ellos designados por la Dirección y tres por los representantes de los trabajadores o Central Sindical firmante del acuerdo.

La plaza dejada vacante por el trabajador que haya superado el concurso de ascenso se podrá convocar también a concurso, que proseguirá hasta que se declare desierto o se llegue a la plaza de categoría inferior.

D) Concurso-oposición restringido: Las plazas que resultasen vacantes, una vez concluida la fase del concurso de ascenso, se proveerán por concurso-oposición restringido.

Podrá participar en esta fase, sucesivamente:

- a) Todo el personal fijo sujeto a este Convenio.
- b) El personal laboral con contrato temporal en vigor en el momento de la convocatoria de la misma categoría de la plaza convocada y sujeta a este Convenio.

A los efectos del apartado b) no tendrá esta consideración el personal contratado, a través del capítulo II del presupuesto, Convenio de colaboración (INEM, etc.).

El perfil del puesto de trabajo será definido a propuesta del Centro donde se haya producido la vacante. El baremo de méritos y las pruebas a realizar serán aprobados por la Subsecretaría, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Con el fin de agilizar el procedimiento de provisión de puestos mediante las fases anteriormente reguladas, éstas podrán ser convocadas simultáneamente.

E) Concurso-oposición libre: Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores se convocarán por el Ministerio de Cultura en el marco de la oferta de empleo público para cada ejercicio, sujetándose para ello a lo establecido en el Reglamento General de Ingreso en la Administración Pública y normativa que sea de aplicación.

En el caso de que se produzcan las vacantes durante el ejercicio y su provisión pueda calificarse de urgente por la Dirección, la convocatoria específica para las mismas deberá ajustarse a lo establecido en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre.

Los distintos concursos se convocarán y resolverán dentro del segundo trimestre de cada año.

Art. 12. *Ingreso*.—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales que en dicha materia se establezcan.

Los requisitos generales para optar al ingreso en el Ministerio de Cultura serán los siguientes:

- a) Poseer la nacionalidad española.
- b) Tener los dieciocho años cumplidos en el momento del ingreso.
- c) Reunir las condiciones específicas requeridas en cada convocatoria y plaza a cubrir.
- d) Poscer la titulación académica o nivel de conocimientos requeridos para la categoría de la plaza a cubrir.
- e) Superar las pruebas adecuadas del trabajo a realizar.

Art. 13. *Contratación temporal*.—La contratación temporal se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 2223/1984,

de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado y normas que lo desarrollan.

En la contratación temporal de una duración inferior o igual a seis meses, será condición indispensable que el aspirante no esté incluido en los llamamientos de cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio sustitutivo.

Art. 14. *Titulaciones*.—A los trabajadores de toda la plantilla actual afectado por el presente Convenio no se les podrá exigir título académico para el desempeño de su función actual, excepto en los casos en los que se requiera título de grado medio o superior.

Art. 15. *Periodo de prueba*.—El período de prueba se fija en quince días para los trabajos sin cualificación profesional; en treinta días para los trabajadores de cualificación u oficios, incluido el personal administrativo, y en tres meses, para el personal titulado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá el mismo derecho y obligación que el fijo en plantilla de su misma categoría profesional. En cualquier momento, cada una de las partes podrá rescindir justificadamente la relación de trabajo, sin dar lugar a indemnización.

Una vez terminado el período de prueba, el contrato tendrá plena validez, computándose, a efectos de antigüedad, el tiempo transcurrido durante dicho período.

Art. 16. *Trabajo de inferior categoría*.—No se podrán efectuar trabajos de categoría inferior salvo en casos especiales y por necesidades específicas, en que el Servicio u Organismo podrá destinar al trabajador a un trabajo de la categoría inmediata inferior, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, sin que pueda tener duración superior al mes, y durante este período, el trabajador percibirá el salario de la anterior categoría.

Art. 17. *Trabajo de superior categoría*.—Para la realización de trabajos de superior categoría y previa la iniciación de los mismos, será requisito necesario e indispensable la propuesta correspondiente con acuerdo de la Comisión Paritaria y autorización explícita de la Subsecretaría del Departamento.

Cuando la realización de funciones de superior categoría responda a una necesidad de carácter permanente y exista vacante de dicha categoría la autorización para realizar las funciones correspondientes a la misma no podrá ser superior a cuatro meses, debiendo convocarse la referida plaza dentro de dicho plazo, para su provisión por el procedimiento establecido en el título V.

Cuando la realización de funciones de superior categoría responda a una necesidad de carácter permanente y no exista vacante de dicha categoría, deberá solicitarse por el Centro directivo correspondiente la oportuna modificación de relación de puestos de trabajo y una vez autorizada deberá proveerse por el procedimiento establecido en el título V, no pudiendo, en ningún caso, autorizarse la realización de funciones de superior categoría por períodos superiores a seis meses durante un año u ocho durante dos.

Cuando la realización de funciones de superior categoría viniera motivada por una necesidad de carácter específico y temporal, la autorización para realizar funciones de superior categoría no podrá ser superior a seis meses durante un año u ocho durante dos.

En cualquiera de los tres supuestos anteriores el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función realizada, siempre que haya sido debidamente autorizada.

En ningún caso, salvo sentencia judicial, podrá accederse a una categoría superior mediante la realización de funciones de superior categoría, si no es concurriendo a los correspondientes concursos regulados por el título V.

Art. 18. *Subcomisión para el estudio y modificación de las actuales relaciones de puestos de trabajo*.—La Comisión Paritaria designará una Subcomisión para el estudio y modificación de las actuales relaciones de puestos de trabajo adecuándolas a la estructura funcional. Dicho estudio deberá estar concluido durante el primer trimestre de 1988.

De conformidad con la legislación vigente en la materia, dicha propuesta se elevará a la Comisión Interministerial de Retribuciones para su aprobación.

## VI. Clasificación profesional

Art. 19. *Clasificación según permanencia*.—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 las causas de la sustitución. El contrato se

extinguirá con el reingreso o vuelta al trabajo del trabajador sustituido o al producirse vacante definitiva.

Art. 20. Las categorías profesionales con sus niveles económicos y las correspondientes definiciones se contienen en el anexo II del presente Convenio.

Art. 21. *Cambio de puesto de trabajo.*-1. En los supuestos en que las características del puesto de trabajo originen un daño para la salud e integridad del trabajador que no ocasionen la baja temporal o definitiva, el Ministerio de Cultura estará obligado a trasladarle a un puesto de trabajo compatible con el estado físico o psíquico del trabajador y que no le sea nocivo. Tal puesto deberá ser de la misma o similar especialidad e igual nivel económico. Lo anteriormente expuesto será de aplicación a la mujer embarazada.

2. En los casos en que no existiera un puesto de tales características, se podrá ofrecer al trabajador un puesto compatible en la misma localidad, con derecho a la percepción de las retribuciones correspondientes al anterior.

Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho preferente del trabajador trasladado a ocupar la primera vacante de su especialidad o categoría en que se produzca.

3. En todos los casos, el trabajador trasladado al puesto compatible que no reúna las características reseñadas en el párrafo primero 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.

### VII. Formación y perfeccionamiento

Art. 22. 1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo de su categoría profesional, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes.
- Petición de vacaciones anuales en casos de necesidad justificada para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etcétera, siempre que no suponga perjuicio para el servicio.
- Elegir el turno que más adecuado fuera para sus estudios, en caso de existencia de turnos de trabajo.
- En todo caso, el trabajador estará obligado a presentar los oportunos justificantes de pago de matrículas en el Organismo competente.

3. Los Organos del Ministerio de Cultura, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

4. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico.

5. El Ministerio de Cultura podrá enviar a los trabajadores a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficios para los Organos o Servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos Encuentros, será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrá en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegados por éste, y será necesario el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos, corresponderá a la Dirección de cada Organismo la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. En estos casos, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

6. El Ministerio de Cultura realizará un estudio de necesidades de formación profesional en sus Centros y Organismos a fin de dar cumplimiento a lo establecido en los apartados anteriores.

7. El Ministerio de Cultura incluirá en sus presupuestos una partida dedicada a formación profesional de su personal. Anualmente, y con la antelación necesaria, se programarán las necesidades u objetivos de formación por el Ministerio de Cultura, Empresas y Centros. Dicha programación deberá realizarse en el marco de la Oferta de Empleo Público, de forma que puedan realizarse cursos adecuados a las plazas que se convoquen en la fase de promoción interna, cuya valoración será la prevista en el título V, artículo 11, c), 1.

8. Se crea una Comisión Paritaria de Formación Profesional con la misión de intervenir, estudiar y planificar todas las materias reguladas en este artículo que por su contenido excedan de los ámbitos anteriores, en los que son competentes, la Dirección y Comisión correspondientes.

### VIII. Jornada y horarios de trabajo

Art. 23. *Jornadas y horarios.*-1. La jornada laboral será de 37 horas y media en cómputo semanal, 150 horas en cómputo mensual y 1.711 horas en cómputo anual, sin perjuicio de lo que con carácter general establezca la Administración pública.

Con carácter general la jornada de trabajo se computará de lunes a viernes.

2. El régimen de jornada será, con carácter general, de horario continuado de mañana, tarde o noche, con las modalidades de horario fijo o flexible.

En la modalidad de horario flexible una parte del mismo tendrá carácter fijo, completándose el resto hasta alcanzar el cómputo total.

Existirá una pausa de veinte minutos de trabajo efectivo en los Centros con servicios adecuados y de treinta minutos en caso contrario.

3. Se mantendrá la jornada partida en aquellos Centros nacionales que la tengan reconocida a la entrada en vigor del presente Convenio.

En aquellos Centros que por necesidades del servicio, por razones organizativas o de funcionamiento, fuera necesario establecer la jornada partida, dicha modificación de horario deberá ser aprobada por la Autoridad laboral competente, que fijará la compensación que en su caso corresponda.

4. En Museos y Centros de Exposiciones la jornada se computará de martes a domingos.

Las horas trabajadas en domingo a efectos de jornada se valorarán en un 50 por 100 más en cómputo anual, es decir, cuatro horas trabajadas se computarán como seis.

En la medida en que se proceda a la ampliación de las actuales dotaciones de vigilantes de Museos, se procurará que el descanso de los domingos tenga carácter alterno. En aquellos Museos que a la entrada en vigor del presente Convenio dispongan de las dotaciones necesarias de vigilantes, el descanso anteriormente referido podrá aplicarse con carácter inmediato.

5. Días festivos: Por cada día festivo que se trabaje, salvo lo previsto en el apartado anterior siempre que la continuidad del servicio lo permita se librarán dos días.

En el caso de que el día de descanso coincida con un día festivo abonable y no recuperable el trabajador tendrá derecho a disfrutar de otro día libre a lo largo del año natural.

6. Turno de guardia: Se observarán los turnos de guardia que se establezcan por la Dirección para el mantenimiento de los servicios. La valoración de dichas horas a efectos de jornada será de un 100 por 100 más en cómputo anual.

Art. 24. *Jornadas especiales y trabajo a turno.*-No estará comprendido en lo dispuesto en el artículo anterior la jornada de Porteros, Guardias, Vigilantes y Serenos, siempre y cuando tengan vivienda en el inmueble o instalación cuya vigilancia se les encomiende.

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

Se podrá implantar el trabajo a turnos en función de las necesidades de servicio previa consulta a la Comisión Paritaria y previo pago de la cantidad establecida.

Art. 25. *Control de asistencia.*-Los controles de puntualidad y asistencia serán los mismos que tiene establecidos el Ministerio de Cultura con carácter general.

### IX. Vacaciones, permisos y licencias

Art. 26. *Vacaciones anuales.*-Las vacaciones retribuidas serán de un mes de duración. El periodo normal de vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, pudiendo

disfrutarse en uno o dos períodos siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para elegir un período de vacaciones que coincida con el descanso escolar.

Cuando las vacaciones por razones del servicio deban disfrutarse fuera del período normal, se compensará al trabajador con cuatro días.

El calendario de vacaciones deberá estar fijado dentro del primer cuatrimestre de cada año.

Art. 27. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días en los casos de nacimiento de un hijo o adopción de un recién nacido o en los de muerte o enfermedad grave de un conviviente o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días. Por razones extraordinarias debidamente justificadas podrán ampliarse los plazos antes citados.
3. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días si el traslado es a localidad diferente.
4. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
6. Las trabajadoras por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente, por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
7. Hasta seis días de cada año natural por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio debidamente justificadas. A estos efectos, se establecerán turnos rotatorios siguiendo como criterio inicial el de mayor antigüedad.

Art. 28. *Permisos no retribuidos.*—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, siempre que lo permitan las necesidades del servicio debidamente justificadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

#### X. Suspensión del contrato de trabajo

Art. 29. *Reserva del puesto de trabajo.*—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, y cómputo de antigüedad en los siguientes casos:

1. Maternidad de la mujer trabajadora por una duración máxima de 14 semanas, distribuidas a opción de la interesada.
2. Cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social substitutivo o equivalente con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio.
3. Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
4. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Art. 30. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de

antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que solicite para atender al cuidado de un hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Departamento Ministerial.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

Art. 31. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

#### XI. Régimen disciplinario

Art. 32. La competencia sancionadora corresponde al Subsecretario del Departamento o persona en quien delegue mediante resolución.

Art. 33. *Clases de faltas.*—Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación, de la falta al trabajo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno a dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo, en el ejercicio de sus funciones.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del puesto de trabajo.

14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

15. Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

1. El fraude, el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2. El incumplimiento público y notorio de las órdenes e instrucciones de los superiores, así como de las obligaciones concretas del puesto de trabajo.

3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

7. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

8. La extralimitación en el ejercicio de funciones de mando.

Art. 34. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno o dos años.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 35. *Tramitación de expediente disciplinario por faltas graves y muy graves.*—Procedimiento: La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustarán al siguiente procedimiento:

1. Para las faltas leves se oír al interesado y no será preciso la previa instrucción del expediente disciplinario, pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente por la Dirección del Centro respectivo, notificándolo por escrito al trabajador.

La sanción no se hará efectiva hasta tanto se emita informe por la representación laboral del Centro, que deberá realizarlo en el plazo máximo de tres días hábiles.

2. El procedimiento disciplinario para sancionar las faltas graves y muy graves, constará de tres fases:

a) Incoación: La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el órgano competente en cada caso, quien podrá delegar esta facultad.

En la misma Resolución en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un Instructor y un Secretario, notificándose ambos extremos al sujeto a expediente y a la representación laboral, a efectos de recusación que deberá realizarse en el plazo máximo de otros tres días. El incidente de recusación implicará la interrupción del plazo prescriptivo señalado para la incoación del expediente.

En ningún caso el nombramiento de Instructor o Secretario recaerá en la persona que propuso la incoación del expediente disciplinario. El nombramiento de Instructor deberá recaer preferentemente en Licenciados en Derecho.

b) Instrucción del expediente: El Instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el Instructor pasará al inculpado un pliego de cargos, en el que se reseñará con precisión los que contra él aparezcan a tenor de las actuaciones practicadas.

El expedientado lo tendrá en un plazo máximo de diez días naturales para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes a su derecho.

Recibida la contestación al pliego de cargos y transcurrido el plazo para presentarlo, el Instructor seleccionará y verificará las pruebas presentadas o alegadas por el inculpado, así como aquellas que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos. Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el Instructor formulará propuesta motivada de la Resolución.

La propuesta deberá contener:

Exposición breve y precisa de los hechos.

Calificación de los hechos.

Resolución que se propone.

De lo actuado se dará traslado a la representación laboral, a fin de que informe sobre dichas actuaciones en el plazo máximo de tres días hábiles; entendiéndose la conformidad con lo actuado si en dicho plazo no se remite el mencionado informe.

c) Resolución: La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la Resolución que proceda. Dicha Resolución habrá de notificarse al interesado por escrito con acuse de recibo así como a la representación laboral.

Las sanciones impuestas serán recurribles, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante la Magistratura de Trabajo y cuando sean firmes se anotarán en los expedientes personales.

Art. 36. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán 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 Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Las faltas leves se suprimirán de oficio del expediente personal, a los seis meses del cumplimiento de la sanción.

Art. 37. *Encubrimiento de las faltas por parte de la superioridad.*—Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Asimismo, cuando un superior se extralimite en el ejercicio de sus funciones de mando, realice actos que atenten gravemente a la dignidad de los trabajadores o de la Administración, incurrirá en responsabilidad, siéndole de aplicación la normativa vigente en materia disciplinaria.

Art. 38. *Denuncia por faltas contra el propio trabajador.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## XII. Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 39. 1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formación de la política de prevención en su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, órgano específico de participación en esa materia.

2. El Ministerio de Cultura está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Organismos y Centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebran dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en el Ministerio de Cultura partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarlos y las medidas y sistemas de



prevención y protección utilizados hasta el momento, dicha política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y procesos de datos y con periodicidad trianual en las oficinas y Centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad e Higiene, así como para su realización y puesta en práctica, el Ministerio de Cultura dispondrá de sus propios equipos y medios técnicos especializados.

5. El Comité de Seguridad e Higiene es el órgano interno especializado en esta materia.

Art. 40 *Composición.*—El Comité de Seguridad e Higiene tiene la siguiente composición:

1. Un Presidente, designado libremente por el Ministerio.
2. El Técnico de mayor grado, especialista en seguridad del trabajo (conservación), y el Jefe del Servicio Médico del Ministerio; uno de los cuales, a voluntad del Ministerio, será Vicepresidente del Comité.
3. El Ayudante Técnico Sanitario más cualificado de la plantilla del Ministerio.
4. El Jefe del Equipo o de la Brigada de Seguridad.
5. Un representante de la Subdirección General de Personal.
6. Seis representantes de los trabajadores (si la plantilla es superior a 1.000), designados por la representación sindical del Ministerio, entre el personal del mismo y que al menos hayan seguido algún curso de seguridad e higiene, o tengan la preparación adecuada en la materia.
7. Un Secretario, designado por la Dirección entre los empleados administrativos, sin voto.

**Organización del Comité:** El Comité se reunirá, al menos, mensualmente y siempre que lo convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición de tres o más de sus componentes.

En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

El Comité por cada reunión que celebre extenderá el acta correspondiente, de la que remitirá una copia a cada miembro del Comité y otra a los representantes sindicales.

Las reuniones de los Comités de Seguridad e Higiene se celebrarán dentro de las horas de trabajo, y en caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso del medio día.

**Funciones:** Se pretende que el Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo dedique sus esfuerzos única y exclusivamente a mejorar las condiciones de seguridad e higiene dentro del Ministerio.

En consecuencia, serán funciones del Comité las siguientes:

1. Informar preceptivamente toda petición de pluses de toxicidad, peligrosidad y penosidad realizados por los trabajadores y proponer dicho plus, en su caso, a la Comisión Paritaria, como trámites previos para que dicte resolución la autoridad laboral competente.
2. Proponer la desaparición de los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, cuando hayan desaparecido las causas que lo produjeron, o cuando el trabajador cambie de destino. En estos casos la desaparición de dicho plus será automática.
3. Se establece la obligación general de promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
4. Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior del Ministerio.
5. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores del Ministerio, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección del Ministerio, a la que propondrá, en su caso, la adaptación de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que considere oportuno.
6. Interesarse por el mejor cumplimiento de las funciones del Gabinete Médico del Ministerio, conforme a lo dispuesto por el Reglamento de los Servicios de Medicina de Empresa.
7. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Ministerio.

8. Conocer las investigaciones realizadas por los Técnicos del Ministerio u otro personal autorizado por la Dirección del Ministerio, sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

9. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en el Ministerio con objeto de evitar uno y otros, y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes cuyos resultados dará a conocer el representante del Ministerio a los representantes sindicales.

10. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una educación adecuada en materia de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

11. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campaña de seguridad e higiene en el trabajo en el Ministerio y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

12. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal del Ministerio, directamente o a través de Instituciones oficiales o sindicales especializadas, y la celebración de cursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.

13. Proponer la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene obligatorias en el seno del Ministerio.

Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieran realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar a cada miembro del Comité y a los representantes sindicales.

Para el desarrollo de estas funciones, los representantes sindicales miembros del Comité de Seguridad e Higiene gozarán de las mismas garantías de sus funciones que los Delegados de las Secciones Sindicales y los miembros del Comité de Empresa.

14. Vigilar que se cumplan las normas e instrucciones dictadas por la autoridad laboral en orden a la evitación de los riesgos, fijando los plazos pertinentes.

Art. 41. *Supresión de pluses.*—Se procederá a la desaparición de los pluses y complementos de peligrosidad y toxicidad a medida que el Ministerio de Cultura tome las medidas adecuadas para subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieron origen, y así lo determine la autoridad laboral competente.

La persona que sea destinada a otro puesto de trabajo por haber contraído una enfermedad profesional diagnosticada mediante reconocimiento médico por la Comisión de Evaluación y que tuviera reconocido plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad, lo mantendrá en su salario como complemento personal no absorbible.

Art. 42. *Vestuario.*—1. Los colectivos de personal laboral sujetos a uniformidad serán determinados por la Empresa, así como las prendas que lo componen.

2. La ropa de trabajo se ajustará a la normativa vigente sobre medidas de seguridad e higiene en el trabajo y será adecuada a las funciones que realice cada colectivo.

3. El Comité de Seguridad e Higiene determinará minuciosamente la confección y diseño de dichos uniformes y ropa de trabajo.

4. El vestuario será de invierno y de verano. El vestuario de invierno se suministrará en todos los Centros antes del 30 de octubre anualmente, y el de verano antes del 30 de abril de cada dos años.

5. La competencia para el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo será de cada Centro directivo, siendo responsabilidad del Director de cada Centro su tramitación en tiempo y forma.

6. Dichas prendas serán de utilización obligatoria durante el tiempo de trabajo.

Art. 43. *Reconocimiento médico.*—Se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Una vez al año para todo el personal.
- b) Periódicos y específicos al personal que por su actividad el Comité de Seguridad e Higiene determine la necesidad de una periodicidad inferior a un año.
- c) A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad o antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) A todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Art. 44. El personal incluido dentro del ámbito del presente Convenio sólo podrá percibir sus retribuciones por los siguientes conceptos y en las cuantías que se determinen en este capítulo y en el anexo I.

Art. 45. *Salario base.*—El salario base de los trabajadores incluidos en este Convenio es la parte de la retribución del trabajo fijado por unidad de tiempo y de percepción mensual.

## Art. 46. Complementos salariales:

## A) Personales.

## 1. Por antigüedades:

a) El personal fijo de la plantilla percibirá en concepto de complemento de antigüedad por cada tres años de servicio completos, a partir del 1 de enero de 1987, un complemento de 35.000 pesetas anuales.

b) Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1985, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga determinado por el tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

c) Los trienios se considerarán perfeccionados a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicio.

2. El complemento personal transitorio.—Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio mantuvieran un complemento personal transitorio se les absorberá de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado, sus Organismos autónomos y de la Administración de la Seguridad Social.

## B) De puesto de trabajo.

## 1. Toxicidad, penosidad y peligrosidad:

a) Estos complementos deberán acomodarse a circunstancias excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias objetivas que los justifiquen.

b) Sólo podrá concurrir en cada trabajador, en función del puesto de trabajo, un único complemento, ya sea de penosidad, toxicidad o peligrosidad, que tendrá una compensación económica fija, según anexo I.

c) En aquellos supuestos en los que la actividad laboral de penosidad, peligrosidad y toxicidad, sea de carácter parcial o esporádica se compensará al trabajador en proporción al tiempo mensual trabajado en la misma.

d) Para abonar este complemento se requerirá informe previo del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y resolución favorable de la autoridad laboral competente.

e) La percepción de dicho complemento desaparecerá automáticamente cuando el trabajador se traslade a otro puesto de trabajo que no lo comporte y cuando desaparezcan las circunstancias que lo produjeron, previa resolución de la autoridad laboral.

2. Nocturnidad: Los trabajadores que realicen su trabajo entre las veintidós y las seis horas de la mañana percibirán un complemento de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

3. Complemento de especial responsabilidad: El complemento de especial responsabilidad retribuye el desempeño de puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de mando, manejo de fondos públicos o destacada cualificación técnica. La determinación de los puestos de especial responsabilidad corresponderá a la Comisión Interministerial de Retribuciones, a propuesta del Ministerio, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

4. Complemento de vigilancia y atención al público: Los trabajadores de nivel 8 que presten servicios de vigilancia y atención al público en archivos, bibliotecas, museos y control percibirán el complemento que figura en el anexo I.

5. Complemento de jornada partida: Los trabajadores que presten servicio en Centros nacionales, para cuya apertura al público sea ineludible que tengan reconocida jornada partida, a la entrada en vigor del presente Convenio, percibirán un complemento cuya cuantía mensual figura en el anexo I.

6. Trabajo a turno: Se podrá implantar el trabajo a turnos 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.

Estos complementos serán propuestos por la Comisión Paritaria regulada en este Convenio y previo informe del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## C) Pagas extraordinarias:

a) Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán por la cuantía de una mensualidad completa en cada caso, incluidos los complementos salariales.

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

Art. 47. Horas extraordinarias.—Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, salvo las citadas como excepcionales en el Estatuto de los Trabajadores por dedicarse a prevenir siniestros y otros daños que obliguen a su urgente atención, así como las de asistencia técnica especial por necesidades de los distintos servicios, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, pudiendo ser, a elección del trabajador, compensados económicamente o por tiempo de descanso y siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La valoración de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar la hora ordinaria en un 75 por 100 en los días laborables, y en un 150 por 100 para las realizadas en domingos, festivos y nocturnos, conforme al valor hora fijado en tabla anexa, que se aplicará a las horas realizadas a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

## XIV. Traslados desplazamientos y dietas

Art. 48. 1. El traslado voluntario a petición propia, solamente se podrá conceder al personal fijo de la relación de puestos de trabajo, siempre que exista vacante dentro de su mismo grupo, categoría profesional, especialidad o nivel.

2. La permuta sólo se podrá conceder al personal fijo, cuando se reúnan las siguientes condiciones:

Que el puesto de trabajo esté en el mismo grupo, categoría y especialidad.

Que los trabajadores tengan el mismo nivel, categoría, y especialidad y su antigüedad no difiera en más de un trienio.

3. La tramitación de los traslados de los apartados 1 y 2 se hará mediante solicitud escrita, de la que se informará al órgano de representación de los trabajadores.

4. 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.

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

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

Los trabajadores cuyo cónyuge ocupe un puesto de trabajo en cualquier Ministerio, Organismo Autónomo, o empresa incluso privada en la localidad para donde se solicite.

Los trabajadores que hayan permanecido durante cinco años o más prestando sus servicios para el Ministerio en Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias cuando el puesto vacante solicitado se encuentre en la península.

Art. 49. Traslados forzados.—1. Los trabajadores del Ministerio de Cultura no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de aquel en que desarrollen su actividad salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se acrediten, previo acuerdo de la representación de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral competente. Cuando dicho traslado comporte cambio de residencia se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

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

b) Que sea por un periodo 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 vivienda de protección oficial y de plazas en centros escolares de carácter público, cuando las circunstancias familiares del personal trasladado lo justifique.

2. El traslado que se realice por necesidades del servicio, llevará aparejado, el derecho a percibir la totalidad del salario, 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 de las vacantes existentes periódicamente antes de proceder a cubrir las por otros procedimientos.

Se respetará, en todo caso, dentro de cada categoría el orden a la mayor antigüedad.

4. El cambio de puesto dentro del mismo Centro de trabajo deberá estar justificado siendo notificado por escrito al trabajador con expresión de las causas que lo motivaron.



Art. 50. *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.
- Trabajadores con cargas familiares.
- Mayores de 50 años.

3. En caso de igualdad de condiciones será trasladado el de menos antigüedad, y en caso de igualdad, el más joven.

Art. 51. *Diets*.-Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral derivadas de comisiones de servicio ordenadas por la Administración estarán reguladas por el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la tabla aneja, con excepción de los suplidos por aportación de vehículo o local:

- Grupo II; niveles 1 y 2.
- Grupo III; niveles 3 y 4.
- Grupo IV; niveles 5, 6, 7 y 8.

#### XV. Acción social

Art. 52. *Mejoras sociales*.-1. 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 siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia de estas personas. En todo caso, será preciso el acuerdo de la representación de los trabajadores. El horario flexible tendrá un tramo 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.

2. Todo el personal fijo con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar por necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario. La amortización se hará en el ejercicio económico y no se concederá otro, sin que se haya amortizado el anticipo que está en curso.

Los anticipos de tres mensualidades se solicitarán en los seis primeros meses del ejercicio económico. Cuando se soliciten después de julio su cuantía no podrá superar a la requerida para que la amortización no supere el 50 por 100 del salario mensual.

Para la concesión de dichos anticipos será necesario la solicitud del interesado, el compromiso de reintegro, la certificación de haberes extendida por el habilitado, y la adecuación a los criterios aprobados por la Comisión de Acción Social, cuyo informe será previo a la concesión.

3. En el supuesto de la existencia de cafeterías, comedores, guarderías, etc., las Centrales Sindicales o los Comités de Empresa serán oídos en la adjudicación de concesiones y en el control de la prestación de los servicios.

4. Los trabajadores fijos percibirán el 50 por 100 de su sueldo, cuando estén cumpliendo el servicio militar obligatorio, o servicio social sustitutivo o equivalente.

5. El Ministerio, para el mejor funcionamiento del servicio, gestionará con la Seguridad Social un concierto que permita al gabinete médico extender recetas de Seguridad Social, proporcionar volantes para especialistas médicos y dar altas y bajas temporales por enfermedad.

6. El Ministerio, a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, podrá dotar de personal (Médico o ATS) y material sanitario a los Centros que por la cantidad de su personal (cien o más empleados) o por la peligrosidad de sus actividades, así lo requieran. Asimismo en aquellos Centros inferiores a 100 trabajadores el Médico o ATS del Centro más cercano estará obligado a desplazarse al mismo, cuando sus servicios fueren requeridos.

Art. 53. *Fondo Social*.-Se destina un fondo de 26.339.000 pesetas para su distribución entre el personal fijo en los siguientes conceptos:

1. Becas a la enseñanza tanto Oficial como de Educación Especial para los trabajadores o hijos de trabajadores del Ministerio.
2. Planificación familiar.
3. Promoción cultural y atención social.

Art. 54. Para la administración de este fondo se constituirá una Comisión de Acción Social integrada por las partes firmantes del presente Convenio, que establecerá su propio reglamento de funcionamiento.

Art. 55. 1. La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

#### XVI. Incompatibilidades

Art. 56. 1. Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio las normas contenidas en la legislación sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

2. En consecuencia, cada trabajador está obligado a formular declaración de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudiera resultar incompatible con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985.

3. Todo trabajador que deba cesar en el trabajo por causa de incompatibilidades sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio (o, según lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su defecto).

4. La ocultación de situaciones de incompatibilidad o el incumplimiento de la normativa mencionada, serán consideradas como falta muy grave, en aplicación del Régimen Disciplinario del Convenio, en cuya cláusula se integran tales faltas y sanciones, según corresponde.

#### XVII. Secciones Sindicales y Comités de Empresa

Art. 57. En cuanto a las Secciones Sindicales y Comités de Empresa se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones que la desarrollan.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenten de la nómina todo el importe de la cuota de afiliación al Sindicato al que esté afiliado.

Art. 58. *Comité Intercenros*.-1. Composición: Máximo de doce miembros pertenecientes a los Comités de Empresa de los Centros o Servicios.

2. Las normas de funcionamiento serán aprobadas por mayoría simple en la sesión en la que se constituya dicho órgano de representación.

3. Los miembros del Comité Intercenros tendrán un crédito mínimo mensual de horas retribuidas conforme a lo establecido en el artículo 68 E) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los gastos de desplazamientos y dietas de los miembros del Comité Intercenros originados por las reuniones periódicas de dicho órgano de representación, así como las que fueran convocadas por el Ministerio, serán abonadas por éste.

5. Tendrá a su disposición un local sindical adecuado y apto para su propia representación, con material de oficina, medios mecánicos, etc., y estará ubicado en Madrid capital.

6. Entre sus competencias estarán las siguientes:

Negociación del Convenio Colectivo, elección de los suplentes y asesores en la Comisión Negociadora y aprobación del texto del anteproyecto correspondiente. En su caso, según las disposiciones vigentes al respecto, tendrán la capacidad convencional suficiente para alcanzar acuerdos con el Ministerio de Cultura.

Elección de representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria de seguimiento y vigilancia del Convenio Colectivo.

Elección de miembros que correspondan a los trabajadores en la Comisión Mixta de relaciones de puestos de trabajo, del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de otras Comisiones recogidas en el presente Convenio Colectivo.

El Comité Intercenros del Ministerio de Cultura estará facultado para solicitar conflicto colectivo, a interponer cualquier tipo de reclamación previa a la vía jurisdiccional en defensa de los intereses de los trabajadores. Asimismo podrá solicitar declaración de huelga legal.

7. El período de mandato del Comité Intercentros será como máximo el que tengan los Comités de Centros del Ministerio y podrá ser revocado en su totalidad, cuando así lo solicite la mayoría simple de los miembros de los Comités de Empresas, en sesión extraordinaria de pleno de los órganos de representación.

8. Los supuestos de sustitución de miembros del Comité Intercentros serán regulados por el Reglamento de Funcionamiento Interno.

9. El Comité Intercentros tendrá un/a Presidente/a, un Secretario/a, y funcionará por comisiones de trabajo, todo ello a desarrollar en las normas propias.

10. El Ministerio de Cultura, una vez elegido el Comité Intercentros, comunicará a todos los Centros y servicios la composición de dicho Comité y acreditará, en su caso, la pertenencia de sus miembros al citado órgano representativo.

#### DISPOSICION ADICIONAL

Unica.-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.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

Unica.-Derogación del Convenio: El presente Convenio, y para el ámbito para él especificado, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso a partir de su entrada en vigor el anterior Convenio que se venía aplicando.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-Cláusula de absorción y compensación: Por el presente Convenio, dado su carácter más favorable en su conjunto en cómputo anual, se declara absorbible y compensable cualquier otro concepto de tipo retributivo no enunciado en el mismo, independientemente de su naturaleza, dejándose sin efecto las condiciones particulares resultantes de otros Convenios aplicables hasta la fecha que quedarán sustituidos por el articulado de este Convenio.

Segunda.-Definición de las categorías profesionales: Siguiendo las pautas de la Comisión General de Clasificación profesional del Acuerdo Marco, la Comisión Paritaria procederá a redactar las nuevas definiciones que se incorporarán en su momento al texto del Convenio.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.-Derecho supletorio: En todo lo no especialmente previsto y regulado por el presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo) y las demás disposiciones de general aplicación.

Segunda.-Podrá adherirse al presente Convenio el personal no funcionario del Consejo Superior de Deportes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo).

#### ANEXO I

##### Tabla salarial

Nivel económico	Salario base/mes	Salario base/año (14 pagas)
1	137.500	1.925.000
2	112.950	1.581.300
3	102.182	1.430.548
4	93.722	1.312.108
5	87.984	1.231.776
6	78.159	1.094.226
7	68.987	965.818
6 AM	68.286	956.000
8	63.126	883.764

	Cuantía mes - Pesetas	Cuantía año - Pesetas
Trienios	2.500	35.000
Pluses:		
Peligrosidad, penosidad, toxicidad	13.936	195.104
Vigilancia y atención al público:		
Vigilante de museos	2.787	39.018
Vigilante de archivos y bibliotecas	3.966	55.530
Vigilante del control e información de los Servicios Centrales	3.966	55.530

	Cuantía mes - Pesetas	Cuantía año - Pesetas
<b>Personal del Teatro Real:</b>		
Oficial eléctrico, personal de oficinas (calefacción), Encargado de ascensores del Teatro Real, Telefonistas	3.587	50.218
Acomodadores del Teatro Real, Conserje Mayor, Jefe de electricidad y carpintería, Conserje del Teatro Real, Encargadas del guardarropa, Encargado de lavabos	7.337	102.718
Taquillero	10.454	146.356
Complemento de especial responsabilidad (Filmoteca Española)	17.857	250.000
Complemento de jornada partida	7.714	108.000
Complemento de los Cantantes del Coro Nacional	12.910	180.740
Cantantes Archiveros del Coro Nacional	14.000	196.000
Auxiliar Coro Nacional	3.375	47.250
Jefe de cuerda	10.000	140.000

#### Tabla horas extraordinarias

Niveles	Valor base hora - Pesetas	Valor horas extraordinarias	
		Laborables - Pesetas	Festivos - Pesetas
1	1.009,95	1.768	2.525
2	916,44	1.605	2.292
3	829,16	1.452	2.074
4	760,59	1.331	1.902
5	710,72	1.245	1.778
6	629,67	1.102	1.575
7	554,85	972	1.388
8	506,56	888	1.267

#### ANEXO II

##### Clasificación según grupo y especialidad profesional

	Nivel
<b>Grupo primero:</b>	
Titulados superiores	1
Titulados de grado medio o Diplomado universitario	2
Asimilado titulado superior	1
Asimilado titulado de grado medio	2
<b>Grupo segundo:</b>	
Gerente del Centro de Proceso de Datos	1
Jefe de Análisis y Programación	1
Jefe de Explotación	1
Técnico de Lógica (básico o aplicado)	1
Analista	2
Programador	3
Jefe de Sala	2
Operador A	4
Operador B	6
Jefe de Control	3
Controlador	5
Grabador-Verificador Jefe	5
Grabador-Verificador	6
Planificador	3
Bibliotecario de Programas	4
Jefe de Entrada-Salida	4
Codificador	6
<b>Grupo tercero:</b>	
Ayudante de conservación	1
Regente general de Imprenta	1
Ayudante Dirección actos públicos	1
Encargado general de Distribución	1
Regente de Distribución	2
Regente de Taller de Imprenta	2
Restaurador	2
Ayudante de obras	3
Jefe de Sección de Imprenta	3
Encargado general de actos públicos	3

	Nivel
Jefe de Sección obrera Distribución	3
Jefe de Delineantes	3
Encargado de actos públicos	4
Jefe de Equipo de Imprenta	4 **
Jefe de Equipo de Distribución	4
Técnico de sonido	4
Delineante	4
Oficial de primera	5 **
Oficial eléctrico	5 **
Operador de cabina	5
Jefe de Almacén	5 **
Operador de sonido	5
Calcedor	5
Oficial de segunda	6 **
Ayudante de operador	6
Oficial de tercera	7 **
Oficial especialista	7 **
Carpintero de plató	7 **
Auxiliar de Repografía	7 **
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
Encargado de limpieza	8 **
Jefe de expedición Distribución	3
Jefe de electricidad y carpintería del Teatro Real	4 **
Encargado de Servicio Técnico de primera	4
Técnico de Repografía	4 **
Técnico de Topografía	4
Oficial de segunda de Repografía	6 **
Ayudante de Laboratorio	6 **
Operador de máquinas básicas	7
Jardinero	7 **
Conductor	8 **
Ayudante de Encuadernación	8 **
Tractorista	8 **
Encargado de ascensores del Teatro Real	7 **
Limpiadora con máquina	8
Vaquero	8 **
Ayudante de Cocina	7 **
Encargado de lavabos	8
Mozo	8 **
Pinche de Cocina	8 **
Guarda de monumentos	8 **
Limpiadora	8 **
Peón	8 **
Encargado de guardarropa	8 **
Vigilante de museos	8 ***
Conserje Mayor	6 ***
Vigilante de consola	5
Encargado de lavabos del Teatro Real	8 ***
Encuadernador artístico	4 **

Grupo cuarto:

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	6
Documentalista	8
Lector	8
Auxiliar de bibliotecas	6
Redactor	4
Ayudante de Redacción	6
Teletipista	6
Recepcionista	4 ***

Grupo quinto:

Técnico de Educación Preescolar	3
Directora	2
Aya	7 **
Administradora	6
Cocinera	6 **
Cuidadora	7 **
Limpiadora	8 **
Conserje	8 ***

Grupo sexto:

	Nivel
Fotógrafo artístico	4
Fotógrafo	5
Operador de Repografía	7 **
Conserje	8 ***
Ayudante de Repografía	8 **
Vigilante	8 ***
Ordenanza	8 ***
Celador	8 ***
Acomodador	8 ***
Limpiadora	8 **
Taquillera	6 ***
Telefonista	6
Experta artesana	7
Profesora	7
Sereno	8 ***
Portero	8 ***
Gobernanta	8
Intendente	8
Jefe de Taller de Artesanía	7 **
Colaboradora	8
Educadora	7
Instructora	8
Jefe de cursos	7
Subdirector de Colegio	7
Jefe de Internado	7
Jefe de Estudios	7
Monitora	7
Maestra de Taller	7 **
Supervisora	7
Jefe de Departamento	7
Encargada de central telefónica	5
Acomodadores del Teatro Real	8 ***
Ordenanza del Teatro Real	8 ***

Grupo Séptimo:

Subdirector del Coro	1
Secretario técnico	1
Jefe de cuerda	2 ***
Pianista	2 ***
Cantante Archivero o Ayudante de Partitura	2 ***
Cantante	2 ***

\* A extinguir con la persona.  
 \*\* Ropa de trabajo.  
 \*\*\* Uniformidad.

**6382** RESOLUCION de 19 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Adhesión del Personal Laboral del Consejo Superior de Deportes al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Cultura.

Visto el texto del Acuerdo de Adhesión del Personal Laboral del Consejo Superior de Deportes al Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ministerio de Cultura, que fue suscrito con fecha 14 de noviembre de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Organismo en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Consejo Superior de Deportes en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de Adhesión en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de febrero de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.