

Segundo.-Declaramos la nulidad de la Resolución de la Dirección General del INEM, de 6 de mayo de 1983, aprobando la relación e integración en escalas de los funcionarios de tal organismo.

Todo ello sin expresa condena en las costas de este proceso.

Madrid, 5 de diciembre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza. 1

1194 RESOLUCION de 27 de diciembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional del Ministerio de Cultura para su personal laboral.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional del Ministerio de Cultura para su personal laboral, suscrito por la representación de dicho Ministerio, encabezada por la Subdirectora general de Personal y por las Centrales Sindicales UGT y CSIF, con fecha 19 de noviembre de 1985, presentado con la documentación preceptuada por el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, a la que se une informe favorable emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General ha acordado:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la aplicación del referido Convenio.

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

Madrid, 27 de diciembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

Sres. Representantes de la Subdirección General de Personal del Ministerio de Cultura y Sres. Representantes de la Comisión Negociadora del Convenio por parte de los trabajadores.

Firman el presente Convenio el representante del Ministerio de Cultura por la Administración y por los trabajadores los representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y C.S.I.F.F.

CAPITULO I

Artículo 1º.-

Determinación de las partes

El presente convenio se celebra entre el Ministerio de Cultura y las Centrales Sindicales U.G.T. y C.S.I.F.F., legítimas de acuerdo con lo dispuesto en el artº. 87 de la Ley 8/80, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Artículo 2º.-

El presente convenio establece y regula las normas por las que ha de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Ministerio de Cultura, salvo aquellos que tengan convenio propio, o, suscriban a través de sus representantes un nuevo convenio en la duración de este.

Artículo 3º.-

De acuerdo con lo definido en el artículo anterior, se entiende 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 o de sus Organismos Autónomos, carentes de convenio propio, que desempeñen sus actividades en sus distintas unidades, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

No se computarán como personal laboral del Ministerio o de sus Organismos Autónomos:

- 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 sin cuando los mismos tengan suscrito contrato de obra o servicio 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 obra o presupuesto por la realización de una obra o servicio concreto sin tener dichos profesionales expresamente carácter de personal interino o fijo.

Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el personal Laboral del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer y de los Organismos Autónomos supradichos:

- Patronato Nacional de Museos (excepto Museo del Prado).
- J.C.A.S.C. (Excepto Palacio de Exposiciones y Congresos)

- Orquesta y Coro Nacionales de España
- Filarmónica Española
- Patronato de Casas

y en proceso de supresión:

- I.N.I.F.
- Editora Nacional

4.- Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, el personal que perteneciente en su día al Ministerio de Cultura ha sido transferido a las distintas Comunidades Autónomas.

Artículo 4º.-

Artículo 5º.-

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1985.

El presente Convenio se celebra por una vigencia de un año. 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 automáticamente por períodos de un año, sin perjuicio de la actualización económica a que haya lugar.

CAPITULO III

Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia

Artículo 6º.-

- 1.- Por el Comité de Empresa, cuando quede constituido, o por las Centrales Sindicales firmantes del presente convenio siempre tanto, se elegirá a los representantes para la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia, que quedará constituida en el término de 30 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 derivarán del órgano de representación de los trabajadores con criterios de igual proporcionalidad a la que aquel tenga. La otra mitad será nombrada por el Ministerio de Cultura y lo representará.
3.- Los representantes de la Comisión en nombre del órgano de representación de los trabajadores, serán responsables ante aquel, que podrá sustituirlos por acuerdo mayoritario, pero manteniendo siempre la misma proporcionalidad representativa.
4.- Los miembros de la comisión elaborarán en sus primeras reuniones un reglamento de procedimiento y funcionamiento.

Artículo 6º.-

Las funciones de la Comisión Paritaria serán: Generales y Especiales.

- 1.- Son funciones generales:
a) Informar y proponer la clasificación del personal de nuevo ingreso, así como el procedimiento de ingreso según lo determinado por el Real Decreto 2223/1984, de 19 de Diciembre, que aprueba el Reglamento de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado.
b) Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de grupos, especialidades o niveles.
c) Emitir el informe preceptivo en los expedientes de clasificación profesional.
d) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
e) Proceder a elaborar la nueva clasificación de las categorías profesionales, así como a su definición.
f) Prestar consultas en la Comisión correspondiente del Acuerdo Marco en aquellas cuestiones de interpretación que le sean planteadas, y no admitir interpretación propia.
g) Determinar que categorías profesionales sean declaradas a extinguir.
2.- Son funciones especiales:
Las especificadas como tales en el texto del presente Convenio y no concuerden con los generales anteriormente definidos.

Artículo 7º.-

- 1.- Serán derechos y obligaciones de los representantes de los trabajadores en la comisión paritaria:
a) Participar como miembros activos de la misma en los estudios y propuestas de las condiciones de trabajo en las distintas unidades.
b) Sugerir cuantas ideas resulten beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo.
c) Elevar las propuestas que les comuniquen sus representantes para que sobre ellas se pronuncie la comisión.
d) Seguir el cumplimiento de lo apartado en el presente convenio, velando por el desarrollo armónico de las relaciones laborales en el seno de la Empresa.
2.- Para resolver los conflictos surgidos entre las partes serán nombrados de acuerdo, uno o varios mediadores, los cuales formularán el correspondiente dictamen.
3.- La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por el mediador habrá de ser razonada y, por escrito, del que se enviará copia a las partes, a los efectos que estiren pertinentes.

Las propuestas del postulado y la posición de las partes de la de hacerse pública de inmediato.

CAPITULO IV

Organización del Trabajo

Artículo 8º.-

- 1.- La organización del trabajo es facultad específica de los Centros Directivos correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección de la Subsecretaría del Departamento.
- 2.- No obstante, serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión Paritaria:
  - 1º) Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.
  - 2º) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.
  - 3º) trasladar a la citada Comisión las sugerencias, que en tal sentido, les comuniquen sus representantes.
  - 4º) Participar en todos aquellos aspectos relativos a la organización del trabajo, según la legislación vigente.

CAPITULO V

Provisión de vacantes, Contratación e Ingreso

Artículo 9º.-

Las vacantes y ampliaciones de plantilla de personal laboral fijo que se produzcan se cubrirán por los procedimientos establecidos en este capítulo.

La selección, contratación y promoción del personal laboral del Ministerio de Cultura, afectados por el presente Convenio, se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose en todo caso a la normativa laboral vigente, Reglamento General de Ingreso en la Administración Pública y a lo establecido en el presente Convenio.

Las vacantes de plantilla, que se produzcan serán convocadas por la Subdirección General de Personal o mediante oferta pública a todos los servicios y Organismos del Departamento. Podrán optar a los mismos todo el personal fijo de plantilla que esté en situación de activo o excedencia del Departamento en los turnos de traslado y ascenso, con independencia del Convenio al que esté adscrito, siempre que en el propio se contenga cláusula similar que contemple tratamiento de reciprocidad para el personal afectado por este Convenio en la cobertura de sus vacantes.

El orden de provisión de vacantes de plantilla no podrá ser alterado ni cambiado (salvo lo contemplado en el artº. siguiente), será:

- 1.- Turno de traslado entre trabajadores de la misma categoría.
- 2.- Turno de ascenso.
- 3.- Turno libre.

Artículo 10º.-

1.- Turno de traslado entre trabajadores de la misma categoría

Será necesario, en todo caso, demostrar la adecuación profesional requerida para el desempeño del puesto de trabajo. La convocatoria deberá recoger el baremo de aplicación y, en su caso, la prueba objetiva de adecuación al puesto al que se opta; tanto el baremo como la prueba objetiva serán elaboradas por la Comisión Paritaria, siendo la antigüedad en la categoría profesional criterio preferente para la resolución del concurso.

2.- Turno de Ascenso

Las plazas no cubiertas mediante turno de traslado, se sacarán a concurso de ascenso entre el personal que reúna condiciones para el puesto.

A. Baremo: Se establecen los siguientes criterios:

- 1.- Pertenecer a la categoría inmediata inferior dentro del mismo grupo profesional y llevar tres años de antigüedad en la misma ..... 2 puntos
- 2.- Poseer la titulación oficial requerida para el puesto ..... 5 puntos
- 3.- Títulos expedidos por Centros Oficiales en relación directa con el puesto a ocupar ..... 1,5 puntos (por título. No se valorarán más de tres títulos).
- 4.- Diplomas expedidos por Entidades reconocidas oficialmente por el Ministerio de Educación y Ciencia en relación directa con el puesto a ocupar ..... 0,25 puntos
- 5.- Cursos de formación o perfeccionamiento que habiliten para el desempeño de la plaza vacante ..... 1 punto máximo
- 6.- Años completos de servicio de 0 a 10 por cada máximo; 0,5 p. por año ..... 1 punto máximo

Prueba de aptitud: Deberá ser realizada por todos los aspirantes y se puntuará con arreglo a una escala de 0 a 10 puntos, quedando excluidos del turno 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, tendrán 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 personal en quien se leguen, como Presidentes y seis Vocales, tres de ellos designados por la Dirección y tres por los representantes de los trabajadores, o Central Sindical firmante del acuerdo, todos ellos con adecuado nivel profesional.

La plaza dejada vacante por el ganador del concurso de méritos, se sacará también a concurso que proseguirá hasta que se declare desierto, o se llegue a la plaza de categoría inferior.

3.- Turno 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 sujetarse a lo establecido en el R.D. 2223/1984, de 18 de diciembre.

Artículo 11º.-

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

Artículo 12º.-

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

Artículo 13º.-

Una vez elaboradas las plantillas de personal laboral y antes de su aprobación por el órgano competente, se determinará con participación de la representación laboral que plazas deben ser consideradas como de libre designación que serán cubiertas mediante convocatoria pública.

CAPITULO VI

Clasificación Profesional

Artículo 14º.-

Clasificación según permanencia (fijos e interinos)

Por razón de la permanencia al servicio del Ministerio de Cultura, los trabajadores se clasifican en fijos e interinos.

- 1.- Son trabajadores fijos los contratados en el Ministerio de Cultura sin pactar modalidad especial en cuanto a su duración, y los que en lo sucesivo, se integran en el mismo mediante el sistema regulado por el presente Convenio.
- 2.- Son trabajadores interinos del Ministerio de Cultura aquellos que sustituyan a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato de trabajo el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Artículo 15º.-

Clasificación según grupo y especialidad profesional.

Grupo Iº

- 1. Titulados Superiores ..... 1
- 2. Titulado de Grado Medio o Diplomado Universitario ..... 2



En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite -  
debidamente que cursa con regularidad estas actividades.

- 3.- Los Organos del Ministerio de Cultura, directamente o en régimen de comarca con ciertos oficiales y reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la actualización 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 contabilizará como de 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, disfrutando de los siguientes beneficios:
  - a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de que debiera a la asistencia de dichas clases.
  - b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Ministerio podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percepción de sueldo, y por el tiempo de duración justificada que venga el curso.

- 5.- El Ministerio de Cultura podrá enviar a los trabajadores a Simposios, Mesas Redondas o Congresos referencias a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficio para los organismos o servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador a quien se le aborrate, desde el momento de las gestiones de viaje y estancia en los casos que correspondan. La destinación para la asistencia a dichos acontecimientos será rogativa 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, así como por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos correspondientes a la Dirección de cada órgano la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a los representantes de los Trabajadores. En estos casos, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán sueldos de viaje y dietas, aunque si se abonará el salario correspondiente en su día.

- 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 previsto 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 aprobación de los Comités de Cultura, empresas y centros. Se creará una Comisión Paritaria de Formación Profesional por el Ministerio de Cultura, empresas y centros. Esta comisión Paritaria de Formación Profesional tendrá las atribuciones reguladas en este artículo que por su contenido quedan de los datos que constan, en los que son competentes la Dirección y Comisión correspondientes.

ARTICULO VIII

Jornada y horario de trabajo.

Artículo 31.-

1.- La jornada laboral máxima será de 37 horas y media semanales y 7.711 horas anuales.

En las Unidades de atención directa al público y en aquellas casos en los que excepcionalmente y por interés del servicio, deben realizarse operaciones especiales, previo informe de la Comisión Paritaria y a propuesta de la Dirección del Centro, serán autorizadas por la Subsecretaría del Departamento.

Si hubiera personal realizando expresamente en jornada partida o de tarde, continuará desarrollando su jornada laboral, en dicha modalidad de su prestación de que tales jornadas no excedan del cómputo semanal de 37 horas y media.

- 2.- En dependencias como Museos, Servicios de Exposiciones y otros de las mismas características, la jornada se computará de lunes a domingo. En las Bibliotecas, Archivos y otros Centros de carácter cultural, se abonará a elección directa al público, la jornada de computar de lunes y sábado. Todo ello en la forma más acorde con los intereses y necesidades del servicio y con los horarios de apertura al público de estos servicios.

- 3.- Festivos.- Por cada día festivo que se trabaje, salvo lo previsto en el apartado anterior, se crea que la continuidad del servicio lo permita se abonará por días. En cada centro, el valor de la hora trabajada se determinará en su día.

- 4.- Cuando se valore a los trabajadores se observarán los turnos de guardia que se establezcan por la Dirección para el mantenimiento de los servicios.
- 5.- Las jornadas de trabajo se programarán directamente a su decisión en función de las necesidades de los servicios, todo su desarrollo en régimen de jornada reducida, las fiestas que así lo requieran por necesidades de los servicios.

Jornadas Especiales y Trabajo a Domicilio

Artículo 32.- No estará comprendido en lo dispuesto en el artículo anterior, la jornada de profesores, guardias, vigilancias y serenos, siempre y cuando tengan vivienda en el domicilio o instalación cuya vigilancia se les encomienda.

Los trabajadores expresamente contratados para prestar su trabajo en jornadas nocturnas cumplirán observando dicha especialidad.

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

Centros de Asistencia

Artículo 33.-

Los centros de puntualidad y asistencia serán los mismos que viene en vigor en el Ministerio de Cultura con carácter general.

CAPITULO II

Artículo 34.-

Vacaciones, permisos y licencias

- 1.- Las vacaciones anuales retribuidas serán, en todo caso, de un mes de duración y se disfrutará por los trabajadores con arreglo a la planificación que se establezca por parte de la Dirección de cada organismo de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

- 2.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dicho licencias son serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

- 3.- El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:
  - a) Cuando éstas ocurran en caso de matrimonio.
  - b) Dos días en casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de ausencia será de cuatro días.
  - c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad.

- a) Para concurrir a exámenes finales libertarios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su realización, no excediendo en conjunto de 10 días al año.
- b) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber laboral cuando de carácter público y personal, sin que recibe el trabajador retribución o indemnización alguna y esta que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cualquier momento. En el supuesto de que el trabajador previera retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo se descontará el importe de la parte del salario a que hubiera derecho.
- c) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que dicho derecho no se utilizó por la madre a un mismo tiempo.
- d) Hasta seis días cada año natural, por razones particulares no laborales 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.

- e) Las calendario de vacaciones estivoas serán reguladas con una legislación de 3 meses.

CAPITULO V

Permisos del contrato de trabajo

Artículo 35.-

- 1.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 25 y 26 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:
  - a) Amparo de la maternidad, servicios militares, delictivos o voluntarios o servicios sociales similares y equivalentes, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

- b) Ejercicio de cargo público representativo, amparado en que será de aplicación la situación de académica formada con computo de antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciba por el mismo. El permiso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al caso en el cargo.
- c) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida como la detención preventiva como la prisión provisional.

- 2.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento. 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 ha transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que solicite para atender el 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.
- 3.- 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, existieran en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella.
- 4.- 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 que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a cese en el cargo público.

CAPÍTULO XI

Sistema Disciplinario.-

Art. 24.- 1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de los Centros, por la Dirección de los centros o por los Subsecretarios de los Departamentos, según correspondiera, en virtud de incumplimiento de deberes, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en este capítulo.

Artículo 25.- 2.- Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

- a) Serán faltas leves, con independencia de aquellas que así puedan ser calificadas en los Convenios, las siguientes:
  - a.1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros y subordinados.
  - a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
  - a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  - a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada uno o dos días al mes.
  - a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
  - a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
  - a.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- b) Serán faltas graves, sin perjuicio de las que así puedan ser calificadas en Convenios colectivos, las siguientes:
  - b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores.
  - b.2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se derivan o puedan derivarse - perjuicios graves para el servicio.
  - b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
  - b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
  - b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
  - b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
  - b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
  - b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
  - b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
  - b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal y pactado.

- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
  - b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
  - b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
  - b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan estado sancionados por las mismas.
- c) Serán faltas muy graves, además de las calificadas como tales en el Convenio Colectivo, las siguientes:
- c.1. El fraude, la deshonestidad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
  - c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
  - c.3. El falsamiento voluntario de datos e informaciones de servicio.
  - c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
  - c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
  - c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas, incompatibles con el desempeño del empleo público.
  - c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Artículo 26.- 3.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejando de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- b) Por faltas graves
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a cuatro días a un mes.
  - Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o cursos de ascenso por un período de uno a dos años.
- c) 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.
  - Despedido.

Artículo 27.- 4.- Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo.

Artículo 28.- 5.- 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 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.

Artículo 29.- 6.- Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus 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.

Artículo 30.- 7.- Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su integridad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, otorgará la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 31.- Procedimiento.-

La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

1.- Para las faltas leves se oirá 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:

#### 1. 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 cinco días hábiles. El incumplimiento de la recusación implicará la interrupción del plazo prescriptivo señalado para la incoación del expediente.

En ningún caso el instructor o secretario podrá ser la personal que propuso la sanción. El nombramiento de instructor deberá recaer en personal que ocupe puesto de Jefatura o auxiliar, o ser posible entre licenciados en Derecho.

#### 2. Instrucción del Expediente

- El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conducan 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 inculcado un pliego de cargos, en el que se reseñará con precisión los que contra él aparezcan, a tenor de las actuaciones practicadas.
- El expediente tendrá 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 inculcado, 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 evacuar informe sobre dichas actuaciones en el plazo máximo de tres días hábiles, en dándose la conformidad con lo actuado si en dicho plazo no se recibe el mencionado informe.

#### 3. 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.

### CAPÍTULO XII

#### Seguridad e Higiene en el Trabajo

##### Art. 32.-

- 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 Intercentros de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Órgano específico de participación en esta materia.
- 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 celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con frecuencia en este último caso de tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.
- 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 ocasionadas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que pueden ocasionarles y de las medidas y técnicas de prevención o protección utilizadas hasta el momento; y una política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de valor y con pertinencia territorial 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, adiestramiento del personal que sean necesario.

- 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 sedes técnicas especializadas.
- El Comité Intercentros de Seguridad e Higiene es el Órgano interno especializado en esta materia.

#### Comité de Seguridad e Higiene

##### ARTÍCULO 33.-

#### 1.- Composición

El Comité Intercentros de Seguridad e Higiene tiene la siguiente composición:

- 1.1. Un Presidente, designado libremente por el Ministerio.
- 1.2. El Técnico de mayor grado, especialista en seguridad del trabajo (Consejero), y el Jefe del Servicio Médico del Ministerio; uno de los cuales, a voluntad del Ministerio, será el Vicepresidente del Comité.
- 1.3. El Asistente Técnico Sanitario más calificado de la plantilla del Ministerio.
- 1.4. El Jefe del Equipo o de la Brigada de seguridad.
- 1.5. Un representante de la Subdirección General de Personal.
- 1.6. Cinco 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.
- 1.7. Un Secretario, designado por la Dirección, entre los empleados administrativos.

#### 2.- Organización del Comité

El Comité se reunirá, al menos, mensualmente y siempre que los convoque su Presidente por libre iniciativa o a petición fundada, 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 resultará 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 caso de prolongarse fuera de estas, se abonarán sin recargo, o se retardarán, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo; si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso del trabajador.

#### 3.- Funciones

Se pretende que el Comité de Seguridad 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:

- 3.1. En primer lugar se establece la obligación general de promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
- 3.2. Informar sobre el contenido de las normas de Seguridad e Higiene que deben figurar en el Reglamento de Régimen Interior del Ministerio.
- 3.3. 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 pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección del Ministerio, a lo que propondrá, en su caso, la adaptación de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que considere oportuno.
- 3.4. Intermediar 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.
- 3.5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno del Ministerio.
- 3.6. 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 producen.
- 3.7. Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en el Ministerio con objeto de evitar unos y otros, y en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes cuya resultados dará a conocer el representante del Ministerio a sus representantes sindicales.
- 3.8. Velar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en los aspectos de Seguridad e Higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 3.9. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene en el trabajo en el Ministerio y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
- 3.10. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad e Higiene mediante cursillo y conferencias al personal del Ministerio, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales.

las especialidades; la colocación de cartelas y avisos de seguridad; y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.

3.11. Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en estos territorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene de obligada observancia en el seno del Ministerio.

3.12. Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del primero 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 gestiones para el desarrollo de sus funciones que los Delegados de las Secciones Sindicales y miembros del comité de Empresa.

Artículo 34.-

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, o que mediante la resolución laboral correspondiente se demuestre la improcedencia de dicho plus por inexistencia de tales condiciones.

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, peligrosidad o peligrosidad, le mantendrá en su salario como complemento personal no absorbible.

Artículo 35.-

Se dotará cada año del vestuario adecuado al personal subalterno y de oficio.

Artículo 36.-

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 se crea necesario por los Servicios Médicos de Empresa.
- 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.

CAPITULO XIII

Retribuciones

Artículo 37.-

El personal incluido dentro del ámbito del presente Convenio sólo podrá percibir sus retribuciones por los siguientes conceptos y en las cuantías que se determinan en este Capítulo:

- 1.- Salario base.
- 2.- Complementos salariales:
  - Personales
  - De puesto de trabajo
  - De vencimiento periódico superior al mes

Artículo 38.-

Salario base

El salario base de los trabajadores incluidos en este Convenio es la parte de la retribución del trabajo fijado por unidad del tiempo. En la determinación de su cuantía se han tenido en consideración el complemento de homologación y los similares de los Convenios a los que éste sustituye formando de esta manera un sólo concepto.

Artículo 39.-

Complementos salariales

Personales

1.- Por antigüedad

- a) El personal fijo de la plantilla percibirá en concepto de complemento de antigüedad por cada 3 años de servicios completos a partir de 1 de Enero de 1.965, un complemento de 2.500 ptas. mensuales.
- b) Las cantidades anuales que cada trabajador percibiere en la actualidad y no fueron absorbidas por la cantidad antes señalada se reconocerán como complemento personal no absorbible.
- c) Los trienios se considerarán perfeccionados a partir del primer día del mes en que se cumplan 3 ó múltiplos de tres años de servicios.

2.- Por complemento personal transitorio

- a) El complemento compensador personal y transitorio tiene carácter absorbible, de forma definitiva, por todas las partes retributivas tanto de re-

tribuciones básicas como complementarias incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo y de establecimiento de nuevos conceptos retributivos o excepción de las indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial e extraordinario, cuando sean eventuales, el importe anual se abonará en 12 partes iguales.

- b) Los incrementos de retribuciones correspondientes a la categoría profesional que ostente el trabajador sólo se computarán en un 50% de su importe a efectos de la citada absorción con el límite de la mitad del porcentaje establecido como máximo para el crecimiento de la masa salarial en las Leyes de Presupuestos para cada ejercicio.
- c) Las absorciones, que en cada caso proceda del complemento compensador personal y transitorio, se efectuarán sobre la cuantía mensual del mismo, teniendo en cuenta lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores.
- d) Una vez que se haya efectuado las sucesivas absorciones, quedará constancia de la cuantía del complemento compensador personal y transitorio resultante en el documento que haya servido para el alta en nómina y se realizará por las habilitaciones respectivas del Ministerio de Cultura.

De puesto de trabajo

1.- Toxicidad, peligrosidad y peligrosidad

Estos complementos deberán acomodarse a circunstancias excepcionales, por cuanto la legislación debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que los justifican.

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.

Sólo podrá concurrir en cada trabajador, en función del puesto de trabajo, un único complemento ya sea de toxicidad o peligrosidad o peligrosidad, que tendrá una compensación económica fija. (Tabla anexa).

2.- Nocturnidad

Los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22 horas y las 6 de la mañana percibirán un complemento de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará exclusivamente dentro de esas horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieren de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este complemento no afectará al trabajador que hubiese sido contratado para realizar su trabajo en horario nocturno.

3.- Los trabajadores de los niveles 8 y 9 que presten servicios de vigilancia y atención al público en Archivos, Museos y bibliotecas, percibirán un complemento en la cuantía que figuran en tabla anexa.

4.- 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% 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.

De vencimiento periódico superior al mes

Gratificaciones Extraordinarias

- a) Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán por la cuantía de una mensualidad completa en cada caso, incluidos los complementos salariales.
- b) Al trabajador que ingrese o pase en el transcurso del año, se le abonará las gratificaciones extraordinarias proporcionando su importe en relación con el tiempo de servicio para lo cual la fracción de más 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 citadas gratificaciones.

Artículo 40.-

Horas extraordinarias

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, salvo las citadas como excepcionales en el Estatuto de los Trabajadores por ducarse a prevención ajenos y otros casos 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 pro 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% en los días laborales y en un 150% 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 B.O.F. del presente Convenio.

CAPITULO XIV

Artículo 41.-

Desplazamientos, traslados y dista

Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar despla-

salvo que fuera de, Ibrario Municipal, donde radica su residencia, percibirá indaga...
normalmente aplicable al personal funcionario de la Administración Civil del Estado, según la siguiente tabla de asignación.

Table with 3 columns: Nivelos 1 y 2, Grupo II; Nivelos 3 al 5, Grupo III; Nivelos 6 al 9, Grupo IV

Artículo 42.-

Traslados

- 1.- Se demuevan traslado de personal la movilidad de éste que traspa...
2.- El traslado podrá tener origen en alguna de las causas siguientes:
a) A petición del trabajador afectado.
b) Por permita.
c) Por acuerdo suscrito entre el Ministerio y el trabajador.
d) Por necesidad del servicio.

Artículo 43.-

Trabajo voluntario

- 1.- El trabajo voluntario a petición del trabajador, solamente podrá conceder...
2.- La realización de los trabajos de los apartados a) y b) del nº 2 del artículo anterior, se hará mediante solicitud escrita de la que se informará al órgano de representación de los trabajadores.
3.- Concedido el traslado, los interesados no tendrán derecho a indemnización por gasto de traslado ni de viaje, disponiendo de un plazo de treinta días para efectuar la incorporación a su nuevo puesto de trabajo.
4.- La preferencia en la concesión de los trabajos voluntarios tendrá en cuenta las siguientes reglas:
1.- Los trabajadores con hijos en edad escolar, cuando en el lugar de residencia no exista centro de enseñanza secundaria.
2.- Los trabajadores cuyo trabajo sea un puesto de trabajo en cualquier Ministerio. En su defecto el empresario o empresario, incluso privado en la localidad para donde se solicite.
3.- Los trabajadores que hayan permanecido durante cinco años o más, prestando sus servicios para el Ministerio en las provincias o Islas Autónomas o Insulares, cuando al puesto veniera solicitado se encontrara en la península.

Artículo 44.-

Trabajos forzados

- 1.- Los trabajadores del Ministerio de Cultura no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto al suyo en el que desarrollan su actividad, que pueda formar un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que se decidan, previo informe de la representación de los trabajadores, y autorización de la autoridad laboral competente. Autorizado al traslado, 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.º del Decreto 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 reasignados en los mismos condiciones que se les produjeron en dicho traslado, así como una indemnización por una sola vez de 350.000 pes. En esta situación se creará un fondo, el Ministerio de Cultura se compromete a gestionar la concesión de viviendas de protección oficial y de plazas en centros escolares de carácter público, cuando las circunstancias familiares del personal trasladado lo justifiquen.

- 2.- El traslado que se realice por necesidades del servicio, deberá respetado el derecho a percibir la totalidad del salario, respecto a la categoría profesional y a todas cuantías uerchion burisas reconocido 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 Salubre Informará de las vacantes existentes - participando antes de proceder a convocar a concurso por otros procedimientos. Se respecta, en todo caso, dentro de cada categoría, el orden de la mayor antigüedad.

Artículo 45.-

Reservación de plazas

- 1.- La reserva de plazas reservadas por razones de servicio solo podrá efectuarse al Ministerio con aquellos trasladados que lleven varios de...
2.- La reserva en la anterior, los distintos en ser evaluados dentro de ca...
3.- Los profesionales, será atendiendo al siguiente orden:
- Representantes sindicales.
- Desempeños técnicos.

- Trabajadores con cargas familiares
- Mayores de 50 años

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

CAPITULO XV

Asistencia Social

Artículo 46.-

Mejoras salariales

- 1.- Tanto en los Servicios Centrales y Perifericos, como en los Centros Perifericos, el Ministerio fomentará el cooperativismo del personal laboral, especialmente en la práctica de actividades culturales o recreativas, cooperativas de consumo y comunicación de viviendas, prescinda en este último caso de la ayuda técnica y jurídica necesaria.
2.- El trabajador o trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o discapacitado 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 informe de la representación de los trabajadores. El horario flexible tendrá un término fijo diario de diez a catorce horas. Las diferencias en el cumplimiento de la jornada pactada en este convenio se compensarán en forma de tardes, remunerándose semanalmente.
3.- Sin perjuicio de las ayudas económicas que legalmente se establezcan para la educación especial por causa de discapacidad o minusvalías, el Ministerio de Cultura garantizará, entre los centros educativos, en favor de las afectados por dicha causa, el ingreso en los referidos establecimientos.
4.- Se concederán anticipos salariales de conformidad con la legislación vigente, por una cuantía máxima de tres mensualidades, a reintegrar en el caso de ejercicio conducente. El trabajador que se le otorgue un anticipo salarial, no se le podrá conceder nuevamente o de nuevo hasta el total transcurso de sus devengos anticipados.
5.- En el supuesto de la existencia de categorías, comisiones, guarderías, grupos de empresa y patronato de casa, las Comisiones Salariales o los Comités de empresa, participando, en su caso, en la gestión de los días de sus retribuciones.

Artículo 47.-

Mejoras Sociales

- 1.- Se destina un fondo de 20.000.000.- pesetas, para su distribución en las siguientes categorías:
- Becas a la enseñanza, tanto oficial como de educación especial, para los trabajadores o hijos de trabajadores del Ministerio.
- En tanto no se realice un Seguro colectivo de vida, se concederá una indemnización por fallecimiento del trabajador del Departamento a todas las personas que hayan dependido económicamente de él.
- Plurifunción familiar.

Artículo 48.-

Artículo 49.-

- Para la administración de estas fondos se constituirá una comisión integrada por las partes firmantes del presente convenio, que establecerá un procedimiento de funcionamiento dentro del mes siguiente a su publicación en el B.O.E.
Artículo 50.-
1.- Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la Juntación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprobándose la Administración a comprobar no solo la edad de sesenta y cinco años, sino también la producción por parte de cada uno de los trabajadores de un valor añadido que se ofrezca a la empresa. Este valor añadido será de idéntica categoría profesional y otras de distintas categorías que se haya creado por transformación de las necesidades vacantes.
2.- La edad de jubilación, establecida en el presente convenio, se considerará un requisito de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

- 1.- Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y por las condiciones establecidas en el Real Decreto 1187/1985, de 1.º de Julio.

Artículo 51.-

Indicadores Salariales

- 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 o otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles 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 12 del Real Decreto 598/1985.
- 3.- Todo trabajador que debe ceder en el trabajo por causa de incompatibilidad de sobrevenida como consecuencia de la aplicación de la vigente legislación, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria de acuerdo con las provisiones del presente convenio lo 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 incluyen tales faltas y sanciones, según corresponde.

**CAPITULO XVII**

**Artículo 51.-**

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.

**Artículo 52.-**

Una vez realizadas las elecciones sindicales, se creará un Comité Intercentros del Ministerio de Cultura, entre los representantes de los diferentes Comités.

Su estructura, funciones, derechos y obligaciones, serán las reguladas por la normativa general vigente para los comités de Empresa de Centro de trabajo, aplicados al ámbito de todo el colectivo.

En tanto no se produzcan las elecciones sindicales y quede constituido el Comité Intercentros, las centrales sindicales del presente convenio, ejercerán las competencias y funciones propias del mismo.

**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.

**DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA**

**Derecho Supletorio**

En todo lo no expresamente 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**

**Especiales Condiciones Laborales**

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

**TERCERA**

**Remuneración Anual para 1985**

En cumplimiento de lo previsto en el art. 26.5. del Estatuto de los Trabajadores afectados por este Convenio en función del número de horas trabajadas es la siguiente:

Nivel Económico	Salario Base/año
1	1.535.184
2	1.393.028
3	1.260.378
4	1.156.134
5	1.080.336
6	957.136
7	843.402
8	776.000
9	742.000

**DISPOSICIONES DEROGATORIAS**

**PRIMERA**

**Derogación del convenio**

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

**SEGUNDA**

**Derogación de antiguos estatutos en favor de familiares**

En cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional primera del Acuerdo Marco para el personal laboral en la Administración civil del Estado y sus Organismos Autónomos, se declaran expresamente derogadas todas las cláusulas discriminatorias que existieran en el anterior Convenio del Ministerio de Cultura para el ingreso de personal en favor de familiares de los trabajadores y de aquellos otros que establecieron preferencias respecto a su ingreso en Instituciones del Departamento.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA**

**Cláusula de absorción y compensación**

Por el presente Convenio, todo 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**

El Ministerio de Cultura, previa audiencia del órgano de representación de los trabajadores, propondrá al Ministerio de Economía y Hacienda, para su aprobación, la plantilla del Personal Laboral antes del 31 de Diciembre del año en curso.

**TERCERA**

**Definición de las categorías profesionales**

Seguando 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.

**CUARTA**

Para los trabajadores procedentes del Organismo Autónomo "Medios de Comunicación Social del Estado" que presten sus servicios en el Departamento y que queden integrados dentro del ámbito de aplicación de este convenio, la adaptación profesional y económica prevista en el Real Decreto 1434/1979 se instrumentará de acuerdo con los siguientes puntos:

- 1ª.- Clasificación profesional.- La clasificación definitiva en función de los trabajos efectivamente desarrollados, titulación, méritos y otras circunstancias profesionales, se determinará previa propuesta de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación. Se garantizará un incremento retributivo del 3,25% sobre las retribuciones del año 1984, correspondientes a la categoría asignada a cada trabajador, para aquellos trabajadores que provenientes de MCESE hayan aceptado expresamente las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Unico del Ministerio de Cultura mediante la firma del correspondiente documento.
- 2ª.- Para aquellos trabajadores procedentes del citado colectivo que no acepten la integración en las condiciones de trabajo derivadas del presente Convenio, señaladamente jornada, etc., los incrementos que puedan corresponder les serán objeto de absorción en su totalidad, mediante la reducción correspondiente del complemento personal transitorio de acuerdo con el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3ª.- Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 36, la diferencia retributiva que se mantenga entre los salarios y complementos correspondientes a su categoría y el total de las retribuciones determinadas con arreglo a lo dispuesto en el número anterior conforman un complemento de naturaleza personal al que será de aplicación lo previsto en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores y por consiguiente será objeto de absorción con cualesquiera mejoras futuras tanto las derivadas de complementos con carácter general y excepcional, como por cumplimiento de trienios, cambio de puesto o ascenso de categoría.

QUINTA.- Sin perjuicio de lo previsto en el art. 36, a los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio, procedentes del I.N.L.E. y Editora Nacional, se les aplicará el régimen retributivo contemplado en el Capítulo XIII del mismo, a partir de 1 de Enero de 1986.

**SEXTA.-**

**Revisión de la regulación de los traslados**

Una vez elaboradas las plantillas de personal laboral, se revisará todo el articulado referente a traslados.

**TABLA SALARIAL**

Nivel económico	Salario/base mes	Salario/base año
1	109.656	1.535.184
2	99.902	1.393.028
3	90.027	1.260.378

Nivel académico	Salario/base mes	Salario/base año
4	82.581	1.056.134
5	77.167	1.080.338
6	68.367	957.138
7	60.243	843.402
8	55.000	770.000
9	53.000	742.000

TRÍENIOS:	Cuántía/mes	Cuántía/año
	2.500	35.000

FLUSES (Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad):	Cuántía/mes	Cuántía/año
	13.000	182.000

FLUSES VIGILANTES:	Cuántía/mes	Cuántía/año
-Vigilantes Museos...	2.600	36.400
-Vigilantes Archivos y Bibliotecas...	3.700	51.800

**TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS**

NIVELES	Valor/base hora	Valor horas extraordinarias	
		LABORABLE	FESTIVA
1	897,25	1.570	2.243
2	814,17	1.425	2.035
3	736,64	1.289	1.842
4	675,71	1.182	1.689
5	631,41	1.105	1.579
6	599,41	979	1.399
7	492,93	863	1.232
8	450,03	788	1.125
9	433,67	759	1.084

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**1195** RESOLUCION de 27 de diciembre de 1985, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se aprueba la lista de variedades comerciales de lechuga inscritas en el Registro Provisional de Variedades Comerciales de Plantas.

Ilmo. Sr.: Para dar cumplimiento a lo que se dispone en la Orden de 7 de abril de 1976 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de mayo), por la que se amplía el Registro Provisional de Variedades Comerciales de Plantas a nuevas especies,

Esta Dirección General tiene a bien disponer:

Primero.-Se aprueba la lista de variedades comerciales de lechuga (*Lactuca sativa* L.) con la inclusión de las variedades que figuran en el anejo a esta Resolución.

Segundo.-La lista de variedades comerciales de lechuga a que hace referencia el número anterior tendrá carácter provisional, con vigencia límite hasta la fecha de publicación de las listas de variedades comerciales, prevista en la Ley 11/1971, de 30 de marzo, de Semillas y Plantas de Vivero, y legislación complementaria.

Tercero.-Si en virtud de un derecho anterior sobre la denominación de alguna variedad de las que se incluyen en la lista, mediante la presente Resolución, la libre utilización de la denominación se viera afectada por el mencionado derecho, se procederá de oficio al cambio de la mencionada denominación varietal.

Cuarto.-Las normas para efectuar la solicitud de inscripción están a disposición de los interesados en el Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Madrid, 27 de diciembre de 1985.-El Director general, Julio Blanco Gómez.

Ilmo. Sr. Director del Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero.

### ANEJO

Lista de variedades comerciales de lechuga (*Lactuca sativa* L.) inscritas en el Registro Provisional de Variedades Comerciales de Plantas del Instituto Nacional de Semillas y Plantas de Vivero

Alcantarillera.	Kagrner Sommer.
Appia.	Jessy.
Aprilia.	Katia.
Grandes Lagos Astral, Astral.	Batavia Rubia Laura, Laura.
Augusta.	Batavia Rubia Lydia, Lydia.
Aurelia.	Madrileña.
Romana Ballón, Ballón.	Mantilla.
Romana Barcarolle.	Maravilla de Verano.
Batavia Berlín, Batavia Alemana.	Maravilla de Primavera.
Batavia Rubia, Batavia Amarilla de París, Batavia Blanca.	Massilia.
Batavia Rubia de Borde Rojo.	Mondán.
Batavia Amarilla de Borde Rojo, Iceberg.	Grandes Lagos Morangold, Morangold.
Batavia Beaujolaise.	Grandes Lagos Nabucco, Nabucco.
Batavia Rubia Berta, Berta.	Oberto.
Batavia Dorada de Primavera.	Othello.
Blonde du Cazard.	Palmyran.
Borrachona Verde, Estiva.	Romana Parris Island.
Borrachona Vermella.	Patty.
Grandes Lagos Calmar, Calmar.	Perlanc.
Grandes Lagos Calona, Calonz.	Plastina.
Campán.	Prado.
Maravilla de Verano Canasta, Canasta.	Prestine.
Capitan.	Prima.
Valmaine, Cartán.	Reina de Mayo.
Col de Nápoles, Batavia Verde, Nueva York.	Rigoletto.
Colibri.	Rochapea.
Crispilla Amarilla, Crispilla Blanca.	Romana Larga Rubia S/N, Romana Larga Blanca.
Crispilla Verde.	Romana Larga Rubia S/B.
Maravilla de Cuatro Estaciones.	Romana Larga Verde, Romana del Prat, Maravilla Verde de Mercado.
Cyria.	Larga Oreja de Mulo S/N, Romana Larga Encarnada S/N.
Danilla.	Romana Zaragoza.
Dark Green Cos.	Romeo.
Divina.	Signal.
Grandes Lagos El Toro, El Toro.	Romana Rubia de Verano, Ruver.
Batavia Rubia Flavia, Flavia.	Tose.
Grandes Lagos.	Tres Ojos.
Grandes Lagos 118.	Trocadero S/B.
Grandes Lagos 659, Mesa 659.	Trocadero S/N.
Hilde.	Grandes Lagos Vanguard-75, Vanguard-75.
H 26.	Verián.
H 28.	Verpia.
Invierno de Mallorca, Inverna.	Victoria de Verano.
Grandes Lagos Ithaca, Ithaca.	
Jana.	

**1196** RESOLUCION de 27 de diciembre de 1985, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se aprueba la lista de variedades comerciales de hinojo inscritas en el Registro Provisional de Variedades Comerciales de Plantas.

Ilmo. Sr.: Para dar cumplimiento a lo que se dispone en la Orden de 7 de abril de 1976 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de mayo) por la que se amplía el Registro Provisional de Variedades Comerciales de Plantas a nuevas especies,

Esta Dirección General tiene a bien disponer:

Primero.-Se aprueba la lista de variedades comerciales de hinojo (*Foeniculum vulgare*, P. Mill.) con la inclusión de las variedades que figuran en el anejo a esta Resolución.