

Cómo disponer del personal idóneo: condicionamientos legales

MANUEL CERRO GONZÁLEZ
Madrid

Quiero, en primer lugar, agradecer a la Asociación Profesional de Museólogos el honor que me brinda de venir a participar con todos ustedes, profesionales de reconocida competencia, en estas !!! Jornadas en las que van a abordar temas organizativo-museísticos de indudable interés, entre los que vamos a considerar ahora el relativo a aspectos legales que pueden influir en la disponibilidad del personal idóneo, de cuya capacitación, a todos los niveles, depende, en gran medida, que el museo constituya una realidad viva que cumpla sus fines. Si consideramos el artículo 1º del Reglamento de Museos, no se nos puede escapar no solo que el “estudio, educación y contemplación” hace expresa referencia a personas, sino también que las “Instituciones de carácter permanente que adquieren, conservan, investigan, comunican y exhiben (con esos fines)... conjuntos y colecciones...”, serían incapaces de hacerlo si no estuvieran regidas, y servidas, por personas que, por ello mismo, son sujetos de derechos y obligaciones.

I. OBSERVACIONES PREVIAS

En primer lugar, resulta evidente que si hemos de contemplar “cómo disponer de personal idóneo” será premisa ineludible que exista ese personal, con la vocación y formación adecuadas para las misiones y cometidos específicos a que hayan de dedicarse. Aunque, inevitablemente, de alguna forma

habremos de hacer referencia a ello, en este punto no entraremos en un análisis detallado, ya que constituirá la materia de una conferencia específica dentro de estas mismas Jornadas.

En segundo término, vemos que el propio título de esta colaboración hace referencia a *condicionamientos*, que parece ser sinónimo de *limitaciones*, lo que podría implicar que la regulación legal, por su propia entidad y al margen de su perfectibilidad, *dificulta* la elección del personal adecuado. Quizá suceda así en alguna ocasión, pero en modo alguno puede entenderse que *impida* una selección que, con carácter general, tendrá un importante componente de *garantía* en esa regulación legal.

El propio título habla de condicionamientos legales, que, no hay que decirlo, habrán de entenderse representados por las propias disposiciones aplicables. Sin embargo, si bien ha de rechazarse que éstas constituyan por su propia esencia una traba, tampoco cabe olvidar que las mismas deben estar sometidas no sólo a una constante evolución perfeccionadora, sino también a una estricta vigilancia sobre su correcta aplicación basada en la más absoluta equidad y en el profundo respeto a sus principios inspiradores. Y ello tanto por respeto a las personas a las que se dirige, como por la obligación de tender a la mayor eficacia museística. Hechas estas observaciones, entremos, si les parece, en materia.

2. NATURALEZA DE LOS CONDICIONAMIENTOS

2.1. RELATIVOS A LA PROPIA IDENTIDAD DEL MUSEO

La esencia del Museo reside en su condición de Institución cultural definida en el artículo 1º del Reglamento de Museos de Titularidad Estatal (Real Decreto 620/1987, de 10 de abril, BOE del 13 de mayo de acuerdo con el artículo 59.3 de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español), pero ese carácter sugeridor de actividades intelectuales no puede en modo alguno olvidar sustratos materiales generadores, en ocasiones, de servidumbres, necesarias por lo demás en gran número de casos.

Ciertamente, el Museo, como Institución que, por seguir la propia definición citada, conserva, investiga, comunica y exhibe, para fines de estudio, educación y contemplación, colecciones de valor histórico, artístico, científico o técnico, constituye una unidad eminentemente cultural en sí misma y en su actividad, que se halla regida y servida, además, por profesionales no solo competentes sino también entusiastas de su quehacer, y para quienes su ocupación constituye algo más que una tarea reglada.

En estas circunstancias, es perfectamente inteligible que quienes se hallan inmersos en esa labor, en gran medida creadora, experimenten prevención y, en cierto sentido, rechazo hacia normas que escóman relativas a ámbitos para los

que no siempre han sido suficientemente preparados, y que consideran ajenas a su función cultural, en ocasiones perturbadoras de la misma y, al menos en potencia, amenazadoras de una burocratización de la cultura.

Pero es asimismo cierto que esa actividad requiere imperiosamente, con necesidad teleológica, unos medios humanos y materiales que garanticen una recta organización y administración de personal, presupuestaria y de los propios fondos museísticos, sin todo lo cual la Institución cultural no cumpliría, o lo haría de forma deficiente, su propia función.

Por ello, tampoco cabe sorprenderse de que los responsables de estas facetas, conocedores asimismo de su necesidad, recelen en no pocas ocasiones de unos planteamientos que consideran con frecuencia germen de "anarquía artística" y perturbadores de la recta aplicación de los lógicos postulados organizativos y controladores. Ya se ve que de la armoniosa convivencia de ambos enfoques, complementarios y necesarios, dependerá en buena medida la consecución del objetivo que les es común.

2.2. RELATIVOS A LA REGULACIÓN DEL PERSONAL

Dentro de esa magnífica y compleja realidad que es un Museo, su personal, pieza clave del mismo, está sujeto a normas de las que algunas son de aplicación general, pero otras, por su especificidad, pueden originar en alguna ocasión agravios comparativos por referirse, a situacio-

nes iguales, normas distintas, aun siendo todas genéticamente legales.

Por supuesto, abordaremos sólo, y sin afán de exhaustividad, aquellas normas especialmente aplicables a la realidad museística, con carácter general o particular, pero dentro del ámbito concreto que nos ocupa, a fin de lograr una visión lo más exacta posible de su influencia en la disponibilidad de personal idóneo, a todos los niveles.

MUSEOS DE TITULARIDAD ESTATAL Y NACIONALES

a) Les son de aplicación, evidentemente, y por lo que se refiere al personal funcionario, las disposiciones que regulan el acceso a la Administración y, dentro de ella, a los diferentes puestos de trabajo; las que rigen la promoción y diferentes situaciones administrativas; las normas disciplinarias; y la regulación del término de la vida administrativa.

Como especialmente estructural, señalemos la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma para la Función Pública, con sus principales modificaciones contenidas en la Ley 22/1993, de 29 de diciembre (de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo), en la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (de medidas fiscales, administrativas y de orden social) y en la Ley 4/1995, de 23 de marzo (de regulación del permiso parental y por maternidad). Hay que citar asimismo el Reglamento General de Ingreso,

Museo

Cómo disponer del personal idóneo: condicionamientos legales
Manuel Cerro González

Provisión de puestos de trabajo y Promoción profesional de los Funcionarios (aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo), y el Reglamento de Situaciones Administrativas (aprobado por Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo). En el último grupo, hay que referirse a la Ley 13/1996, de 30 de diciembre (de medidas fiscales, administrativas y de orden social), complementada por la Resolución de 31 de diciembre de 1996 (de la Secretaría de Estado para la Administración Pública), por las que se concede, con vuelta a la regulación anterior, si bien de forma deficiente, la prórroga voluntaria de jubilación hasta los 70 años.

b) Por lo que hace referencia al personal laboral, y además de la aplicabilidad de normas generales como las relativas a libertad sindical, acuerdos sociales, pactos sindicales, etc., el mismo queda afectado por las condiciones específicas de las Ofertas de Empleo Público y por el correspondiente Convenio Colectivo. Con respecto a este punto, debe recordarse que los Museos de Titularidad Estatal y los Nacionales están adscritos a distintos Ministerios que, a su vez, tienen su propio Convenio Colectivo con sus peculiaridades, lo que introduce una evidente distorsión.

c) En el caso de los Museos erigidos en Organismo Autónomo (Museo del Prado, Reina Sofía, como emblemáticos), su Ley constitutiva y su propio Convenio Colectivo fijan también normas de especial aplicación.

MUSEOS DE TITULARIDAD ESTATAL Y GESTIÓN TRANSFERIDA, Y MUSEOS INCORPORADOS AL SISTEMA ESPAÑOL DE MUSEOS

Aunque en líneas generales son de aplicación en los mismos las normas señaladas para los Museos citados anteriormente, no obstante cuentan, además, con las suyas propias. Téngase presente que, según establece el Reglamento de Museos (Real Decreto 620/1987, de 10 de abril, Disposición Final Primera), son las correspondientes Comunidades Autónomas las que tienen la facultad / responsabilidad de la provisión de todos los puestos de trabajo de los Museos de Titularidad Estatal cuya gestión les haya sido transferida. Las diferencias que, en materia de personal, existen en las propias Comunidades originan a veces disparidades de tratamiento no siempre justificadas.

Por otra parte, el mismo Reglamento de Museos, prevé que aquellos que, por la importancia de sus colecciones se incorporen al Sistema Español de Museos, lo hagan, una vez oída la correspondiente Comunidad Autónoma, mediante un convenio que deberá suscribir con el hoy Ministerio de Educación y Cultura (Real Decreto 620/1987, de 10 de abril, artículo 26, í. c), lo que supone que este documento contractual se constituye en derecho particular, que viene a incrementar el número de situaciones específicas.

FUNDACIONES Y OTROS MUSEOS

Aquellos Museos que deben su origen como tales a la constitución de una Fundación, ven

más complicado aún su panorama normativo porque, de un lado, han de regirse por la propia constitución de la misma, que en no pocas ocasiones incide en cuanto a nombramientos de personal directivo; y, por otra parte, porque han de respetar las normas dictadas con carácter específico para las Fundaciones (debe destacarse la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, BOE del 25, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la participación privada en actividades de interés general).

Similares especificidades se plantean en Museos Provinciales, Municipales, de Entidades Culturales, etc., cuyo análisis excede con mucho los límites impuestos en este caso.

2.3. RELATIVOS A CADA MUSEO

Los anteriores condicionamientos se ven agravados por el hecho de que los Museos carecen de una plantilla predeterminada. En efecto, no existen ni Relación de Puestos de Trabajo (RPT), ni Catálogo de personal laboral formalmente establecido y aprobado para cada Museo. Hasta tal punto que carecen de esta estructura básica incluso los Museos de América (Real Decreto 682/1993, de 7 de mayo (BOE del 27) por el que se reorganiza el Museo de América), Arqueológico Nacional (Real Decreto 683/1993, de 7 de mayo (BOE del 27) por el que se reorganiza el Museo Arqueológico Nacional) y Nacional de Antropología (Real Decreto 684/1993, de 7 de mayo (BOE del 27) por el que se crea el Museo Nacional de

Antropología), para los cuales la Disposición adicional única de sus respectivos Reales Decretos, se limita a señalar que las distintas unidades "tendrán el nivel orgánico y la dotación de personal que se determinen", lo que aún no se ha producido, circunstancia que afecta de manera importante a las decisiones en materia de política de personal de cada unidad.

3. ALGUNOS CASOS CONCRETOS

Analicemos esquemáticamente, algunos en los que se puede apreciar más fácilmente la incidencia normativa:

3.1. DIRECTOR

Señalemos su carácter de libre designación y la correspondiente libre remoción. Con seguridad hay opiniones fundadas a favor y en contra; pero sin duda todas concordes en que la norma aplicable, sea cual sea, condiciona en un sentido u otro la elección.

3.2. CONSERVADOR

a) La indefinición al respecto parecía que se encaminaba a su solución con la Ley 7/1973, de 17 de marzo, que creó el Cuerpo Facultativo de Conservadores de Museos, expectativa que parecía confirmarse con el Decreto 2006, de 26 de julio de 1973 sobre selección de funcionarios para el mismo. El importante cambio político acaecido poco después da paso a hechos aparentemente de signo contrario, pero cuyos efectos se potencian. De una parte, la *uniformi-*

Museo

Cómo disponer del personal idóneo: condicionamientos legales
Manuel Cerro González

dad de acceso a la Administración, y de otra la multiplicidad de autoridades competentes, impiden una regulación clara. Así nos hallamos ante una realidad no suficientemente conocida y aceptada, como es el hecho de que se accede al Cuerpo, y no a la especialidad, lo que diluye ésta al faltar pruebas específicas para las mismas, si bien algo se está avanzando en este aspecto por el camino esperado.

b) Los puestos de Conservador tampoco son específicos del Cuerpo, ya que se accede mediante concurso *sin clave de exclusión*. Aunque se palia con el apartado de méritos específicos en el concurso, la puntuación total está formada por sumandos que pueden dar lugar a que un buen especialista en una materia, pero mediocre en otra, pueda obtener puesto en esta última, aprovechando puntuación ajena a la misma, en perjuicio de un mejor especialista en ella pero con puntuación *global* inferior. Más acusado aún es el caso del miembro del Cuerpo de Archivos que puede desplazar a un Conservador de Museos... aunque también puede suceder a la inversa, lo que, por supuesto, no es argumento de eficacia.

c) El problema se hace más patente en las Comunidades Autónomas que, por evidentes razones de dimensión, carecen de Cuerpo propio, con lo que los puestos se han de cubrir con funcionarios del Grupo A, que sin duda están altamente cualificados, pero, por lo general, distan mucho de estarlo en estas materias.

3.3. RESTAURADOR

a) La innegable importancia de su función se encuentra perturbada por su confusa regulación. Todavía no existe una titulación clara, y viene amparándose generalmente en la Graduación en Artes Aplicadas a la Restauración. Por otra parte, al ser personal laboral no puede, legalmente, desempeñar puestos de jefatura, limitación que, en este caso concreto, representa un claro condicionamiento negativo para poder disponer del personal idóneo en el puesto adecuado.

b) Como tales Restauradores tienen Nivel 2, en el que percibían los pluses de responsabilidad y peligrosidad, que fueron absorbidos, manteniendo el Nivel 2, pero equiparado económicamente a Nivel 1; pero esto solo resolvió el aspecto retributivo, ya que no deja de plantear constantes presiones y dificultades interpretativas del Convenio Colectivo, especialmente al optar a plazas en concurrencia con Niveles 1.

c) Su normal ingreso en la Administración es, o debería ser, a través de una Oferta de Empleo Público, pero ya se alcanza que es un medio claramente inadecuado, tanto por el propio método del acceso como por la posterior regulación de los que le superen, que pueden pasar a desempeñar funciones *idénticas* y estar regulados por distintos Convenios Colectivos en función del Ministerio al que queden adscritos.

3.4. VIGILANTES DE MUSEOS

a) No parece necesario ponderar el carácter de absolutamente imprescindible que tiene la función de vigilancia en los Museos, sin la que peligraría su propia existencia. Otra cuestión es, evidentemente, el *cómo* deba llevarse a cabo en aras de una mayor eficacia y para que esa vigilancia sea un vector convergente al esfuerzo común y no se constituya, por el contrario, en un problema más para la Dirección del Museo.

b) Hasta el momento tal función viene siendo desempeñada casi exclusivamente por personal laboral en sus diversas categorías, pero estamos en un período transitorio que finaliza el 31 de enero de 1998, que deberá superarse de acuerdo con lo dispuesto en la Ley, dictada sin duda en busca de una mayor eficacia, pero también con un exquisito respeto a los derechos adquiridos por quienes pueden hallarse abocados a situaciones personales delicadas. No cabe olvidar que la medida afecta a cerca de *cuatrocientas personas*.

c) Lo que se ha producido, por lo que nos afecta aquí y ahora, es la *privatización*, en 1992, de la vigilancia en el interior de los Museos Estatales, mediante una batería de normas legales de diverso rango, jerárquicamente concatenadas y desarrolladas. Sin entrar en un análisis detallado de las mismas, debemos señalar ya que la Ley de Seguridad Privada (Ley 23/1992, de 30 de julio, BOE de 4 de agosto) y el Reglamento de Seguridad Privada (Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre (de

Justicia e Interior) por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada, BOE de 10 enero de 1995, corrección de erratas en el BOE de 24 de enero de 1995) que la desarrolla, encomiendan a Empresas de Seguridad Privada la vigilancia y protección de los Museos, sin excepciones.

d) No obstante, la necesidad de completar el desarrollo reglamentario y las propias dificultades prácticas de aplicación, dan lugar a un período transitorio (Resolución de 19 de enero 1996, de la Secretaría de Estado de Interior, (BOE del 31 de enero 1996), Disposición Transitoria y Disposición Final) que permite que *solamente* quienes estuvieran realizando funciones de vigilancia antes del día 1 de febrero 1996 puedan seguir realizando las mismas hasta el día 1 de febrero 1998, fecha tope a partir de la cual ha de aplicarse la nueva normativa, que exige, en líneas generales, que los *vigilantes de seguridad* se hallen *integrados en empresas de seguridad privada*, cumplan los requisitos previos exigidos, obtengan la habilitación teórica y física que se establece, y no hayan *cumplido 40 años*, si bien este último requisito se les ha dispensado recientemente (Real Decreto 938/1997, de 20 de junio, (de Interior) por el que se completa la regulación de los requisitos de *autorización* de empresas de seguridad y los de habilitación del personal de seguridad privada, en su Disposición Transitoria *Primera*) a *quienes, cumpliendo todos los demás, hubieran venido desempeñando funcio-*

Museo

Cómo disponer del personal idóneo: condicionamientos legales
Manuel Cerro González

nes de vigilancia en el interior de inmuebles con anterioridad al 31 de enero de 1996.

e) En lo que a Museos se refiere, afecta a las categorías de Portero Mayor, Jefe de Planta, Vigilante de Museos, Vigilante de Consola y el Ordenanza que realice funciones de vigilancia diurna o nocturna. Situación que requerirá una solución en orden a las *personas* afectadas, pero que, desde el punto de vista de los condicionamientos legales, parece que habrá de facilitar en el futuro la disponibilidad de personal idóneo.

4. CONCLUSIÓN

Parece evidente la necesidad de adoptar las modificaciones legales que permitan, por una parte, eliminar los *condicionamientos negativos* que han ido surgiendo a lo largo de estas consideraciones y, por otra, reforzar y mejorar aquellos *condicionamientos positivos* que constituyen, en definitiva, ayuda y/o garantía en los procesos selectivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Real Decreto 620/1987, de 10 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Museos de titularidad estatal.
- Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español.
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social
- Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo, y Promoción profesional de los Funcionarios.
- Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba Reglamento de situaciones administrativas.
- Ley 13/1996 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
- Resolución de 31 de diciembre de 1996, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.
- Ley 30/1994, de 24 de noviembre (BOE del 25) de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la participación privada en actividades de interés general.
- Real Decreto 682/1993, de 7 de mayo (BOE del 27) por el que se reorganiza el Museo de

América.

Real Decreto 683/1993, de 7 de mayo (BOE del 27) por el que se reorganiza el Museo Arqueológico Nacional.

Real Decreto 684/1993, de 7 de mayo (BOE del 27) por el que se crea el Museo Nacional de Antropología.

Ley 23/1992, de 30 de julio (BOE del 4 de agosto) de seguridad privada.

Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre (de Justicia e Interior) por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada (BOE de 10 enero de 1995, corrección de erratas en el BOE de 24 de enero de 1995).

Resolución de 19 de enero 1996, de la Secretaría de Estado de Interior (BOE del 31 de enero 1996). Disposición Transitoria y Disposición Final.

Real Decreto 938/1997, de 20 de junio, (de Interior) por el que se completa la regulación de los requisitos de autorización de empresas de seguridad y los de habilitación del personal de seguridad privada, en su Disposición Transitoria Primera.