

correspondientes desplazamientos. Dicha reducción de horario, que se computará como de permanencia, no podrá en todo caso ser superior a una hora diaria.

Nueve.-El seguimiento del programa experimental en cada provincia será realizado por un coordinador que dependerá del Jefe de la Unidad de Planes y Programas de la Dirección Provincial.

Diez.-El coordinador provincial, que estará liberado total o parcialmente de clases, realizará además las siguientes funciones:

1. Colaborar con los Directores del curso de Educación Física correspondiente.

2. Determinará las necesidades de material de los Centros en los que se esté realizando la tercera fase del curso de especialización y su distribución racional.

3. Comprobará que todos los Profesores adscritos al programa realizan las funciones que se determinan en la Orden de implantación del mismo.

4. Colaborará con los tutores en cuantas funciones de seguimiento pueda delegar en función de su preparación y disponibilidad.

5. Participará en la extensión del programa de actividades de difusión en los CEPs de su provincia.

Madrid, 21 de octubre de 1986.-El Director general, Jaime Naranjo Gonzalo.

Ilmos. Sres. Directores provinciales de Educación y Ciencia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29883 *RESOLUCION de 7 de octubre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Ricardo Gómez Rengel Lorenzo.*

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 7 de marzo de 1986 por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.088/1983, promovido por don José Ricardo Gómez Rengel Lorenzo, sobre declaración de incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Rafael Gallardo Olcina, en nombre y representación de don José Ricardo Gómez Rengel Lorenzo, al amparo de la Ley 62/1978, contra la Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 5 de diciembre de 1983, que le denegó la compatibilidad de su actual puesto de trabajo con el ejercicio libre de la profesión de Ingeniero Agrónomo, debemos declarar y declaramos que tal acto administrativo no vulnera los artículos 14 (principio de igualdad) y 24-2 (principio de presunción de inocencia). Con expresa imposición de las costas al actor.»

Madrid, 7 de octubre de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.

29884 *RESOLUCION de 7 de octubre de 1986, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Pedro Martín Arranz.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 10 de febrero de 1986 por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 763/1984, promovido por don Pedro Martín Arranz sobre acta de liquidación, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Agustín Gómez de Agüeda, en nombre y representación de don Pedro Martín

Arranz, debemos declarar y declaramos la nulidad de las resoluciones de la Delegación Territorial de Sanidad y Seguridad Social de Segovia de fecha 1 de agosto de 1981 y de la Dirección General de Régimen Económico de la Seguridad Social de fecha 29 de marzo de 1983, respecto al periodo del acta de liquidación comprendido entre el 1 de agosto de 1975 y el 27 de septiembre de 1979, por no ser conformes a Derecho, manteniéndolas tan sólo en cuanto confirman dicha acta por el periodo liquidado de 27 de septiembre de 1979 a 31 de julio de 1980, dada su conformidad en este extremo con el ordenamiento jurídico; sin hacer especial declaración sobre costas.»

Madrid, 7 de octubre de 1986.-El Director general, Enrique Heras Poza.

29885 *RESOLUCION de 6 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de los Centros piloto de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, que fue suscrito con fecha 23 de septiembre de 1966, de una parte, por la central sindical UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Justicia, en representación de la Administración, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 6 de noviembre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE CENTROS PILOTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROTECCIÓN JURÍDICA DEL MENOR

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Objeto del Convenio y clasificación de Centros piloto.*-1. El presente Convenio regula las condiciones de trabajo y productividad de todos los trabajadores laborales, tanto de duración indefinida como temporales o de duración determinada, que estén vinculados a la actividad de los Centros piloto nacionales dependientes y administrados por la Dirección General de Protección Jurídica del Menor.

2. La clasificación funcional de los Centros piloto nacionales es competencia de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor del Ministerio de Justicia. Dicha clasificación se realizará, previo informe de la Comisión Paritaria, de acuerdo con los criterios siguientes:

A) Son Centros de tipo A aquellos que, en régimen cerrado o semicerrado, desarrollan programas de tratamiento de menores con muy grave conducta antisocial.

B) Son Centros de tipo B aquellos que, en régimen abierto o semiabierto, desarrollan programas de tratamiento de menores con conductas antisociales.

C) Son Centros de tipo C aquellos que desarrollan programas de asistencia a menores que no estén clasificados en los grupos anteriores y provienen de Tribunales Tutelares de Menores para la prevención de la delincuencia juvenil.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*-1. Ámbito funcional: Están sujetas y comprendidas en este Convenio las relaciones laborales del personal contratado cuyas definiciones funcionales se detallan en el anexo I de este Convenio por categorías profesionales.

2. Ámbito personal: El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal laboral de los Centros piloto nacionales de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor del Ministerio de Justicia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) Los funcionarios públicos de carrera en servicio activo, los funcionarios interinos y el personal cuya función derive de un contrato administrativo de colaboración temporal o para la realización de un contrato específico determinado al servicio de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor.

b) Los que perteneciendo a la plantilla de otras Entidades desarrollen otras actividades para la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, en virtud de un contrato de obras o de servicios otorgados entre el Ministerio de Justicia, a los efectos anteriores y las Entidades de referencia, según las normas de contratación administrativa aplicable.

c) Los profesionales cuya relación con la Dirección General de Protección Jurídica del Menor deriven de un contrato de arrendamiento de obras o de arrendamiento de servicios.

d) El personal laboral que presta sus servicios en los Tribunales Tutelares de Menores o en las Juntas de Protección de Menores de Baleares, Ceuta y Melilla, o en las Juntas del extinguido Patronato de Protección a la Mujer de Ceuta y Melilla, en las unidades de liquidación del Servicio del Impuesto sin transferencia autonómica, así como el personal laboral de los Centros de protección o reforma de Baleares, Ceuta y Melilla.

3. **Ámbito territorial:** El presente Convenio se aplicará en todo el territorio del Estado español para los Centros y dependencias citados anteriormente, así como para aquellos otros que se puedan crear en el futuro.

Art. 3.º **Duración y efectos económicos.**—1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien la totalidad de sus efectos retributivos se retrotraen al 1 de enero de 1986 para el personal no docente y directivo, y al 1 de julio para el personal docente, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

2. La duración del Convenio será de dos años, a contar desde el 1 de enero de 1986, prorrogable por años naturales de forma automática en sus cláusulas normativas. Ambas partes se comprometen a iniciar formalmente la negociación a partir del 15 de octubre de 1987, es decir, dos meses y medio antes de que finalice la vigencia del presente Convenio, siempre que medie denuncia formal por una de las partes con tres meses al menos de antelación al término final de la vigencia del Convenio.

3. Sin perjuicio del número anterior, el cuadro de retribuciones salariales se incrementará cada año, a partir del 1 de enero de 1987, de acuerdo con lo que establezcan las futuras Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio concreto, o en períodos inferiores al año si así se autoriza por disposiciones legales.

CAPITULO II

Art. 4.º **Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y estudio del Convenio.**—1. Se constituye una Comisión paritaria que asumirá las funciones de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado, y seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran este Convenio y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

2. Los acuerdos de esta Comisión sobre interpretación de lo pactado quedarán reflejados en el acta de este Convenio y serán vinculantes para las partes firmantes.

3. La Comisión paritaria estará integrada por los representantes designados por la Central Sindical firmante, y los que a propuesta de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor designe el Ministerio de Justicia.

4. La Comisión paritaria elaborará un reglamento de procedimiento y funcionamiento de la misma en el que se regule, entre otras materias, la periodicidad de las reuniones de dicha Comisión, cuyas funciones serán las siguientes:

- Interpretación y aplicación de las cláusulas del Convenio.
- Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuanto otras actividades tiendan a una mejor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto. Estando entre sus competencias la de seguridad e higiene, formación y promoción profesional y clasificación profesional y provisión de vacantes.

5. La Comisión tendrá al menos tres reuniones ordinarias y cuantas de carácter extraordinario se consideren oportunas por cualquiera de las partes dentro de cada año.

6. La Comisión paritaria se constituirá en el plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º **Condiciones mínimas.**—Las condiciones establecidas en este Convenio tienen la condición de mínimas y obligatorias.

En el supuesto de que surja un conflicto entre este Convenio y otra norma laboral, bien estatal, bien pactada, deberá respetarse en

todo caso los mínimos de derecho necesario, resolviéndose mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

CAPITULO III

Art. 6.º **Organización del trabajo.**—La organización del trabajo conforme a la legislación vigente, es facultad exclusiva del Ministerio de Justicia. Su aplicación y práctica corresponde al Subsecretario del Departamento de Justicia, y siguiendo sus instrucciones, a la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en el artículo 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y lo dispuesto en la Ley Orgánica, de 2 de agosto, de Libertad Sindical («Boletín Oficial del Estado» de 8 de agosto de 1985) y demás legislación vigente, al objeto de lograr la mayor colaboración entre ambas partes.

Art. 7.º **Acoplamiento del personal disminuido.**—El trabajador fijo que por deficiencia física o psíquica no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su categoría profesional, podrá ser destinado a puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la categoría de procedencia. Sobre esta medida serán oídas la representación de los trabajadores y el Servicio Médico que oportunamente se designe.

CAPITULO IV

Provisión de vacantes, contratación e ingresos

Art. 8.º 1. La selección y contratación del personal laboral de los diferentes Centros del ámbito de aplicación de este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. El sistema de provisión de vacantes deberá ser reglado, se regirá por el principio de convocatoria pública en el ámbito correspondiente y comprenderá tres fases:

- Traslado.
- Ascenso.
- Turno libre de nuevo ingreso.

Art. 9.º Formará parte de las Comisiones evaluadoras de los concursos de traslado y ascensos, así como de los Tribunales de selección para el personal de nuevo ingreso, la Comisión paritaria, formada por los representantes del Ministerio de Justicia y los representantes de los trabajadores. Esta Comisión recabará datos e informaciones de los diversos Centros de trabajo, realizará informes y estudios laborales, intervendrá en la elaboración, revisión y reestructuración de las plantillas y en la confección del escalafón del personal laboral adscrito a este Convenio, así como los procedimientos de provisión de vacantes, todo ello sin perjuicio de las competencias de los representantes de los trabajadores y de las potestades atribuidas por el ordenamiento jurídico a la Administración.

Anualmente, previo informe de la Comisión paritaria, de acuerdo con el párrafo anterior, la Subsecretaría de Justicia convocará concurso de traslado voluntario (movilidad interna) y de promoción interna (ascensos) para el personal fijo de plantilla con el objeto de cubrir vacantes en la plantilla laboral de Centros piloto nacionales de menores, con arreglo a los siguientes criterios:

- Traslados y ascensos:

1. **Traslados voluntarios:** Los trabajadores sujetos al presente Convenio tendrán preferencia para ocupar, mediante concurso de traslado, las plazas vacantes de personal laboral que se produzcan. Estos concursos ofrecerán al personal fijo de plantilla, al menos, el 65 por 100 de las vacantes que existan para cada una de las categorías en cada Centro.

2. **Ascensos:** Los sistemas selectivos de la promoción interna serán objeto de convocatoria por la Subsecretaría de Justicia, señalando el número de plazas vacantes a cubrir en cada categoría, atribuyéndose a la promoción interna las que no se hubieran cubierto por el procedimiento del párrafo anterior más las que quedasen vacantes con motivo del traslado voluntario.

La Subsecretaría de Justicia, a propuesta de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, podrá disponer la convocatoria y el desarrollo simultáneo de los concursos de traslado y ascenso, a condición de que se prevea con exactitud la producción de vacantes en una fecha cierta.

3. Cuando la naturaleza del servicio prestado requiera el establecimiento y seguimiento de un plan sometido a un período prolongado de ejecución, el cual requiera el concurso interconectado de varios profesionales, podrá exigirse la permanencia del

personal laboral hasta dos años en su puesto de trabajo antes de acudir a un nuevo concurso de traslados.

4. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por el mero transcurso del tiempo.

5. Los turnos de traslados y ascensos tendrán lugar, al menos, una vez al año de acuerdo con la oferta de empleo público.

6. Para conocer la antigüedad y orden de prelación en su categoría de cada trabajador, se elaborará una relación general del personal fijo, agrupado según sus categorías profesionales y en orden de antigüedad. Dicho escalafón se elaborará y publicará durante los dos primeros meses de cada año por la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, con expresión de las vacantes existentes. En el año 1986 el escalafón se publicará antes del mes de octubre.

b) Personal de nuevo ingreso:

1. Las plazas laborales dotadas que correspondan dentro del Ministerio de Justicia a la Dirección General de Protección Jurídica del Menor en la oferta anual de empleo público de la Administración del Estado, y no puedan ser cubiertas por los efectivos de personal laboral existentes en el Ministerio citado, se ofertarán a personal de nuevo ingreso.

Este personal de nuevo ingreso será seleccionado de acuerdo con el Reglamento General de Ingreso de Personal al servicio de la Administración del Estado aprobado por Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre.

2. Los puestos de trabajo que correspondan a la actividad regular normal y permanente de los Centros piloto dependientes de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, deberán ser atendidos en general por personal laboral fijo.

La contratación laboral temporal exclusivamente tendrá lugar en los términos del artículo 32 del citado Real Decreto 2223/1984 y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de este tipo de personal laboral, no siendo preciso para la contratación por tiempo determinado que exista puesto de trabajo vacante en el catálogo, según el artículo 23.10 de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado si se realizara con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual.

3. La Dirección General de Protección Jurídica del Menor preverá presupuestariamente y determinará la contratación de personal eventual de duración determinada para que puedan sustituir al personal laboral fijo en los Centros piloto, solamente en aquellas categorías con escaso número de dotaciones en la plantilla del Centro o cuando las vacantes no impidan que algún turno de vacaciones esté debidamente cubierto.

En las bajas por maternidad, enfermedad común o profesional, accidentes de trabajo, servicio militar o servicio social sustitutorio y restantes circunstancias de contratación de sustitutos, la contratación de éstos estará condicionada a la persistencia de la causa de la suplencia.

4. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito incluyendo en los mismos expresión de este Convenio, al que queda acogida la relación laboral, así como la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el periodo de prueba, de acuerdo con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Deberá figurar una cláusula en el contrato acreditativa de que ha sido suscrito con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades, establecida en la Ley 53/1984, de 26 de noviembre, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

6. Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados en la convocatoria por la cual accedieron al mismo.

c) Baremo de méritos para promoción interna e ingreso de personal laboral:

1. Los concursos de méritos para la promoción interna y el ingreso de personal laboral de este Convenio será valorado con arreglo a los conceptos siguientes: Circunstancias personales, méritos académicos y profesionales.

2. La aplicación de tales conceptos se efectuará al siguiente porcentaje: El 10 por 100 de los puntos corresponderá siempre al concepto de circunstancias personales; el 30 por 100 como máximo o el 20 por 100 como mínimo a los méritos académicos y, finalmente, el 60 por 100 como máximo y el 50 por 100 como mínimo a los méritos profesionales. Con estos criterios las bases para la selección serán establecidas por el Ministerio de Justicia, oído el informe de los representantes sindicales y de conformidad con el Acuerdo Marco.

A efectos de traslados dentro de las circunstancias personales antes aludidas, se efectuará una evaluación cualificada de la previa residencia obligada del cónyuge y razones de rehabilitación sanitaria del trabajador y sus familiares dentro del primer grado de consanguinidad.

Dichas circunstancias serán acreditadas debidamente por el trabajador.

En el caso de que la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, previa consulta a la representación de los trabajadores, optara por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, el 20 por 100 restante hasta completar el 100 por 100 de los puntos deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

3. La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados, será hecha por la Subsecretaría de Justicia, a propuesta de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, y será oída la Comisión Paritaria.

d) Permutas:

1. Con el fin de conseguir una mayor movilidad del personal laboral del Departamento ministerial y hasta que no se resuelva favorablemente la unificación de Convenios laborales del Ministerio de Justicia, se permitirá la permuta de los trabajadores de los distintos Organismos de este Departamento siempre que reúnan similares características de puestos de trabajo y nivel.

2. La permuta no da derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución y de cuantas el Convenio que regule la relación laboral del nuevo puesto de trabajo lleve consigo.

3. La solicitud de permutas podrá realizarse en cualquier momento, siendo encargada de su resolución la Subsecretaría de Justicia, y oídos los representantes de los trabajadores del colectivo o colectivos afectados.

Art. 10. *Trabajos de superior e inferior categoría*.-1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Dirección General de Protección Jurídica del Menor podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Departamento, cuando exceda de tres meses.

2. Si superados estos plazos existiera un puesto vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

3. Cuando desempeñen trabajos de superior categoría el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección General de Protección Jurídica del Menor precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO V

Clasificación profesional

Art. 11. Las categorías profesionales con sus correspondientes definiciones se integran en el anexo II de este Convenio.

Todos los trabajadores están clasificados individualmente, de acuerdo con la categoría profesional del puesto que desempeñan, excepto los de Director, Subdirector y Jefe de Departamento, que serán de libre designación por la Dirección General.

Si surgiera alguna especialidad, no contemplada en el anexo II antes citado, será objeto de asimilación hasta tanto no se incluya su definición específica, que se realizaría por la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, oída la representación laboral.

Art. 12. La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los grupos y categorías con sus niveles, si la necesidad y volumen de trabajo de los correspondientes Centros no lo requieren a juicio de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor.

CAPITULO VI

Jornada y horarios

Art. 13. 1. La jornada para el personal laboral objeto de este Convenio, será en cómputo anual de mil setecientas once horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional quinta para el personal docente.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal pactada, pero no superen la jornada máxima anual o de ciclos inferiores en su distribución semanal pactada, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

3. Respetando la jornada anual establecida en el número 1 de este artículo, dicha jornada se concretará en las horas semanales siguientes:

a) La jornada semanal del personal no docente será de treinta y siete horas treinta minutos semanales.

b) El personal docente tendrá una jornada semanal de treinta y cuatro horas y media lectivas y las complementarias determinadas según la disposición adicional quinta.

c) Los Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento, al tratarse de personal de confianza y responsables de la organización y/o gestión del Centro, tendrán disponibilidad para atender las necesidades de dicho Centro y las instrucciones de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor.

4. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio Colectivo, disfrutarán de una pausa de veinte minutos en la jornada de trabajo computable como de trabajo efectivo.

5. El calendario laboral de cada Centro piloto se fijará de conformidad con las necesidades del servicio público prestado, ajustándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título 2.º del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio. En consecuencia, podrán tener carácter cíclico los calendarios laborales de los Centros con el fin de adecuarse a las necesidades del interés general a que sirve cada Centro de trabajo.

6. Para la atención de las necesidades extraordinarias del servicio, el personal no docente tendrá disponibilidad horaria, dentro de su jornada anual, hasta un máximo de treinta horas. Como compensación, disfrutará de cuatro de los ocho días laborales que, a tal fin, serán fijados anualmente en el calendario laboral de cada Centro, considerándose las condiciones peculiares en materia de festivos de cada Comunidad Autónoma. Siendo competencia de la Dirección de los Centros la determinación de los turnos de disfrute, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO VII

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Art. 14. *Cursos de perfeccionamiento profesional, de reconversión y capacitación profesional.*—1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Art. 15. *Asistencia a cursos de capacitación y reconversión profesional de programación interna.*—La Dirección General de Protección Jurídica del Menor organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los puestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Durante el año natural estará obligado el personal docente a asistir a los cursos que considere conveniente la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, en función de las necesidades y previsiones de cada Centro, aprobados por la Dirección General.

Art. 16. 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, disfrutando de los siguientes beneficios:

a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia a dichas clases.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Dirección General de Protección Jurídica del Menor podrá concretar con el trabajador la concesión de un

permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

Art. 17. La Dirección General de Protección Jurídica del Menor podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los órganos o servicios. La asistencia a estas reuniones formativas será obligatoria para el trabajador a quien se le abonará, además de su salario, las indemnizaciones por razón del servicio que correspondan. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para el buen aprovechamiento del mismo. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegadas por éste.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos, corresponderá a la Dirección General de Protección Jurídica del Menor 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, no se devengarán indemnizaciones por razón del servicio (gastos de locomoción y dietas para manutención de estancia), aunque sí se abonará el salario correspondiente.

Art. 18. 1. Durante el curso pedagógico, entre el 1 de octubre y el 30 de junio, el personal docente dedicará cada trimestre una semana a reciclaje y actualización profesional. Durante estos periodos, dicho personal elaborará la evaluación del programa del trimestre anterior y la programación de las actividades del siguiente, o, en su caso, preparación de proyectos de investigación, actualización bibliográfica, asistencia a seminarios, cursos, simposiums, etc., de lo que se presentará documentación acreditativa.

2. Estos periodos de reciclaje y actualización profesional se organizarán por turnos, rotativamente entre cada categoría profesional, de acuerdo con las necesidades organizativas de los Centros y con informe de los representantes de los trabajadores.

3. En todo caso, las tareas a realizar durante las semanas de reciclaje y actualización profesional serán incompatibles con la cobertura de servicio en contacto directo con menores.

Art. 19. *Comisión de Formación y Promoción Profesional.*—La Comisión Paritaria será oída necesariamente por la Dirección General de Protección Jurídica del Menor cuando planifique cursos de reconversión y capacitación profesional, así como también al determinar las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que participen en los mismos. De igual manera será oída la Comisión en la elaboración de los baremos que se utilicen en las diferentes fases de promoción profesional de los trabajadores.

CAPITULO VIII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 20. 1. Vacaciones:

1.1 Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes de duración y se disfrutarán por los trabajadores, con arreglo a la planificación que efectúe la Dirección de cada Centro piloto, previa consulta con los representantes de los trabajadores del Centro.

1.2 Se procurará que la Dirección de cada Centro piloto haga coincidir la vacación del personal de carácter paradocente o de atención directa al menor con el período de inactividad o menor actividad, del Centro piloto de que se trate, siempre y cuando los menores queden bien atendidos por los educadores, garantizándose, en todo caso, un mes de vacaciones al igual que el resto de personal de los Centros.

1.3 A efectos de devengo de las vacaciones anuales, el año se computará desde el 1 de enero al 31 de diciembre, de manera que cuando la antigüedad del trabajador fuera inferior a un año se disfrutará la parte proporcional que corresponda.

1.4 Las vacaciones de verano se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

1.5 La Dirección de cada Centro planificará los turnos de vacaciones de forma que garanticen la atención a los servicios y a los menores acogidos.

1.6 El personal concretará con la suficiente antelación su petición individual de vacaciones, a fin de que el calendario de vacaciones del Centro sea conocido, al menos, con tres meses de antelación.

1.7 El comienzo y terminación de las vacaciones anuales será forzosamente dentro del año correspondiente, no pudiendo ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las del año siguiente.

2. Permisos y licencias:

2.1 El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le 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.

2.2 El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo y en los de muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.
- g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares, no incluidos en los puntos anterior. 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.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre. Al igual que las licencias del apartado anterior, cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos días, podrá ser objeto de negociación la sustitución del disfrute por otros días durante el resto del año.
- i) Cuando por necesidades del servicio el trabajador no pueda disfrutar alguno de los días festivos anuales, podrá acumular los días compensatorios que le correspondan y disfrutarlos durante los meses de diciembre, enero, marzo o abril; pudiendo establecerse turnos entre el personal para su disfrute con la finalidad de no afectar al normal funcionamiento del Centro.

CAPITULO IX

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 21. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas distribuidas a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto 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 Ministerio de Justicia.

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

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudios o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

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

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

5. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

CAPITULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 22. 1. El trabajador incluido en el ámbito de este Convenio 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 a participar en la formulación de la política de prevención de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Deberes de la Administración.-La Dirección General de Protección Jurídica del Menor se obliga a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus dependencias 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 puestos 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.

3. Deberes del trabajador.-El trabajador está obligado a asistir a las enseñanzas sobre seguridad e higiene y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

4. La formulación de la política de seguridad e higiene de cada Centro de trabajo concreto partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección de identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionar y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento.

La política de seguridad e higiene se planificará anualmente en cada Centro de trabajo.

Por la Dirección General de Protección Jurídica del Menor se acometerán los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos de cada Centro piloto nacional por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica los sistemas o medidas eficaces de prevención, protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá, asimismo, el estudio de los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

5. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias, fijando en el plazo desde la vigencia de este Convenio de tres meses los términos de dicha colaboración.

6. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros piloto. La composición del Comité de Seguridad e Higiene en los Centros que lo tenga, será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene con las del artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

7. Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, se permitirá a miembros de los Comités de Seguridad e Higiene de los Centros piloto asistir a los cursos que en su provincia organice el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Asimismo, se iniciarán los «estudios de evaluación de riesgos» que sean propuestos por los distintos Centros piloto en los que se estime la existencia de riesgos significativos para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, se pedirá a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social las visitas de inspección consultivas que permitan una evaluación del tipo y grado de riesgos existentes a fin de elaborar propuesta de medidas preventivas, que permita la máxima mejora posible en las condiciones de trabajo.

El conjunto de estos estudios de la seguridad e higiene de los Centros, aparte de sus repercusiones directas en la mejora de las condiciones de trabajo, permitirá llegar a una aproximación al mapa de riesgos de los Centros piloto nacionales de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor para integrarlo en el mapa de riesgos general de la Administración Pública.

8. La Comisión Paritaria asumirá las funciones y competencias de los Comités de Seguridad e Higiene, con carácter general, respecto a todos los Centros piloto.

Art. 23. *Revisión médica anual.*—Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo tienen derecho a una revisión médica anual, completa y gratuita, que posibilitará con sus medios materiales y/o personales la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, bien directamente o dentro de los oportunos conciertos a establecer por el Ministerio de Justicia.

La Comisión Paritaria determinará los aspectos mínimos que deben contemplar esta revisión médica.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 24. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Subsecretario de Justicia por las faltas muy graves y graves al resolver el correspondiente expediente, instruido a través de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, y tras propuesta del Instructor nombrado, y en el caso de las faltas leves por la Dirección del Centro, y si se trata de persona adscrita a Servicios Centrales, por la Jefatura de Personal de la Dirección General antedicha. La sanción se impondrá mediante resolución motivada de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones laborales.

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, las siguientes:

a.1 La incorrección con el público y con los compañeros o 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 al 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, las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros 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 deriven 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 días.

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 o pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.

b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13 La utilización de difusión indebida 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 mediado sanciones por las mismas.

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

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

c.1 El fraude, la deslealtad 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 falseamiento voluntario de datos e informaciones del 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 días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

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

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

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

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

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

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, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

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 o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

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

7. Todo trabajador podrá dar cuenta, por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección General de Protección Jurídica del Menor, a través de la Dirección del Centro al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información que, en su caso, dará lugar a la instrucción del expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO XII

Estructura del salario

Art. 25. Las retribuciones del personal adscrito a este Convenio son las que figuran en el anexo III, con la estructura salarial en él determinada.

Art. 26. Las retribuciones se distribuirán a lo largo del año en catorce pagas, de las que doce serán mensuales ordinarias y dos extraordinarias, que se cobrarán junto con las mensualidades de junio y diciembre.

Art. 27. Las dos pagas extraordinarias incluirán los conceptos de salario base y antigüedad, siendo el salario base la parte de la retribución, fijada por unidad de tiempo, consistente en una cantidad fija para cada uno de los distintos niveles retributivos fijados en el anexo I.

Art. 28. Las tablas salariales que figuran en el anexo III de este Convenio corresponden a la jornada que para las diferentes categorías se pacta en el apartado de jornada y horarios.

Art. 29. 1. Los trienios consolidados con anterioridad a 1986 quedan congelados en sus cuantías y se consolidarán como complemento personal por antigüedad no absorbible.

2. Se fijan los nuevos trienios que se produzcan a partir de 1986 con un valor único, sin distinción de categorías, de 35.000 pesetas anuales, repartidas en catorce pagas.

3. El derecho a devengo mensual de trienios será efectivo en el mes en que éste se cumpla.

Art. 30. El plus de transporte se fija en 3.000 pesetas mensuales y será de aplicación al personal que desempeñe sus funciones en centros situados a más de cuatro kilómetros del casco urbano que no cuenten con medio de transporte para el personal, bien propio o concertado.

Art. 31. El cálculo del salario-hora se realizará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario-hora} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{complemento anual} + \text{antigüedad}}{\text{Jornada anual}}$$

Art. 32. Son horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas que excedan la jornada máxima fijada en este Convenio. Cada una de estas horas se retribuye multiplicando el valor de la hora ordinaria por el factor 1,75.

Art. 33. Las horas de trabajo realizadas en festivo se compensarán con un incremento sobre el valor de la hora ordinaria del 75 por 100. Se entiende por festivos aquéllos a los que remite el artículo 37.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. Cada hora de trabajo nocturno tendrá un complemento de un 25 por 100 sobre el salario base para aquel personal que tenga que trabajar horas nocturnas, no correspondiendo recargo por nocturnidad al personal contratado en cuyo contrato figure cláusula de que la naturaleza del mismo exige realizar ordinariamente períodos de trabajo nocturno. Se entenderá por trabajo nocturno el desarrollado comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Art. 35. Las retribuciones del personal en jornada reducida se determinará mediante la aplicación a las retribuciones de jornada completa del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador entre el número de horas que constituyen la jornada pactada.

Art. 36. *Forma y momento del pago.*—Las retribuciones deben hacerse efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día 1 del mes a que corresponda.

Art. 37. Las retribuciones se harán efectivas por días en el mes en que tomen posesión de su primer destino o en el que cesen y

reingresen al servicio activo. En cualquier caso, serán incluidas en la primera mensualidad completa siguiente al ingreso.

Art. 38. El trabajador recibirá copia del recibo de salario mensual en modelo oficial o modelo autorizado, en el que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos o deducciones legales a que haya lugar.

Art. 39. En el caso de cesar un trabajador contratado por tiempo limitado por circunstancia no imputable a él antes de finalizar el periodo de contratación tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que le correspondieran hasta la fecha de vencimiento del mismo.

Art. 40. *Indemnizaciones por razón del servicio.*—1. Son comisiones de servicio los cometidos que circunstancialmente se ordena al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que guarden relación con los trabajos circunstanciales en otro centro de trabajo distinto a aquél a que presta ordinariamente su actividad, o bien por tener que desplazarse para trabajos o informes que deban rendir a los servicios centrales de la Dirección General.

2. Salvo razones de urgencia apreciadas por la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, las órdenes de comisión de servicio deberán proponerse por la Dirección del Centro de origen a la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, o bien ésta dará la orden por ser de su iniciativa el trabajo o misión encomendado. En ambos casos, la propuesta de la comisión de servicio habrá de ser aprobada por la Dirección General de Servicios del Ministerio de Justicia y se comunicará, siempre que sea posible, con la debida antelación a la Dirección del Centro y al trabajador afectado por la comisión de servicio.

3. Toda comisión de servicio con derecho a dietas no durará más de un mes. No obstante, si antes de finalizar el plazo señalado para el desempeño de su función resultase insuficiente para el total cumplimiento del servicio, podrá prorrogarse la misma por el tiempo que se estime indispensable.

4. La cuantía de las dietas, o sea, de las indemnizaciones por razón del servicio, de todas las categorías profesionales de este Convenio será, con independencia de los gastos de locomoción, las correspondientes al vigente cuadro o tabla de asimilación de categorías.

5. Tablas de asimilación de categorías para las indemnizaciones por razón del servicio:

Categorías con nivel I y II en el artículo 8.º de este Convenio. Les corresponde al grupo II, Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, y Resolución de 16 de mayo de 1986:

Alojamiento: 4.300 pesetas.
Manutención: 3.100 pesetas.
Dieta entera: 7.400 pesetas.

Categorías con nivel III y IV. Les corresponde las del grupo III, Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio:

Alojamiento: 3.200 pesetas.
Manutención: 2.600 pesetas.
Dieta entera: 5.800 pesetas.

Categorías niveles V, VI, VII y VIII. Les corresponden los del grupo IV, Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio:

Alojamiento: 2.600 pesetas.
Manutención: 1.800 pesetas.
Dieta entera: 4.400 pesetas.

6. Los gastos de locomoción se abonarán mediante la justificación del documento aprobatorio del medio de desplazamiento correspondiente al que conste en la autorización de la comisión de servicio y cuando se haya utilizado vehículo propio se valorará a razón de 17 pesetas-kilómetro, contando los kilómetros de las distancias de ida y vuelta entre las dos ciudades de origen y destino.

7. Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio, en lo que respecta al régimen de justificación de indemnizaciones por razón del servicio.

Art. 41. *Gratificaciones de los Vocales laborales en Tribunales y otros órganos de oposiciones.*—Las gratificaciones correspondientes a los Vocales laborales de Tribunales de oposiciones, concursos u otros órganos encargados de pruebas selectivas de personal serán en las cuantías siguientes, según la categoría del Tribunal o del órgano selectivo, cuya categoría será calificada en Resolución de la Subsecretaría de Justicia a propuesta de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor, publicada en el «Boletín Oficial del Estado», con las cuantías máximas por días de examen del cuadro siguiente.

Participación de Vocales laborales en Tribunales de oposición o concurso o en otros órganos de pruebas selectivas de personal:

Puesto	Cuantía máxima por día de examen - Pesetas
Categoría primera:	
Vocales laborales	5.600
Categoría segunda:	
Vocales laborales	5.200
Categoría tercera:	
Vocales laborales	4.800
Categoría cuarta:	
Vocales laborales	4.400
Categoría quinta:	
Vocales laborales	4.000

Art. 42. Las cantidades fijadas en los artículos 40 y 41 se incrementarán de acuerdo con las instrucciones que para estos efectos se produzcan en el seno de la Administración para el personal laboral.

Art. 43. Los trabajadores que asistan a campamentos organizados para menores tendrán derecho a la percepción de media dieta diaria, según la tabla de asimilación de categorías descrita en el artículo 39.

Art. 44. Las cantidades a que tengan derecho los trabajadores se cobrarán antes de tres meses.

Art. 45. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, en el supuesto de incapacidad laboral transitoria, el Ministerio, durante un período de seis meses, abonará al trabajador la diferencia entre la cantidad percibida por tal contingencia y la totalidad del salario que le corresponda percibir en situación de actividad laboral.

Por la Subsecretaría se dictarán instrucciones a los Servicios del Departamento sobre la forma de confeccionar las nóminas para que, sumadas las percepciones líquidas a cargo del Ministerio con las prestaciones por incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, se garantice al trabajador enfermo la remuneración indicada.

CAPITULO XIII

Fomento del empleo

Art. 46. *Jubilaciones por fomento del empleo.*—En atención al fomento del empleo, la jubilación de los trabajadores incluidos en este Convenio será obligatoria al cumplir sesenta y cinco años, comprometiéndose el Ministerio de Justicia a constituir bolsas de empleo por las vacantes que se produzcan por esa causa. El Ministerio de Justicia propondrá a la mayor brevedad posible la inclusión en las correspondientes Ofertas Públicas de Empleo del mismo número de plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Art. 47. *Prolongación de la edad de jubilación.*—Todo trabajador sujeto a este Convenio podrá completar los períodos de carencia necesarios para la jubilación. En tales supuestos se producirá la jubilación obligatoria al completar el trabajador el período de carencia en sus cotizaciones a la Seguridad Social.

Art. 48. *Jubilaciones anticipadas.*—Con el fin de contribuir a la política de promoción de empleo, se fomentará la jubilación de los trabajadores que tengan menos de sesenta y cinco años, pudiéndose jubilar voluntariamente después de que cumplan sesenta y tres años en la forma y en las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

CAPITULO XIV

Asistencia y acción social

Art. 49. En los Centros en que exista comedor, el personal tendrá derecho a manutención en el Centro los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su estancia en el Centro, no computándose este tiempo como jornada de trabajo.

El personal directivo, docente y celadores tendrá derecho a manutención dentro de su jornada de trabajo durante el desempeño de sus tareas docentes en el comedor.

Art. 50. 1. La Dirección General de Protección Jurídica del Menor proporcionará al personal subalterno y al profesional técnico en talleres, laboratorios o de conducción mecánica ropa de trabajo una vez al año.

2. El resto del personal docente recibirá una bata al año con obligación de usarla durante las actividades docentes. Los docentes que impartan educación física recibirán además un chándal al año.

Art. 51. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario.

Art. 52. El Ministerio de Justicia correrá con los gastos de reparación, reposición o compensación por los daños ocasionados en los bienes de los trabajadores durante el servicio o como consecuencia del mismo, siempre que el deterioro en los bienes no suponga negligencia del trabajador (hasta la cuantía máxima de 25.000 pesetas), sin perjuicio de las acciones legales que procedan.

Art. 53. La Dirección General se compromete a contratar una póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta o mutilaciones debidas al desempeño de sus funciones.

Dicho seguro cubrirá una indemnización cuantificada en 1.000.000 de pesetas para el caso de fallecimiento, 2.000.000 de pesetas en el supuesto de invalidez permanente absoluta y la cantidad que corresponda, atendiendo a criterios objetivos en función de la supuesta mutilación.

CAPITULO XV

Derecho de representación colectiva del personal laboral

Art. 54. En materia de representación colectiva del personal laboral sujeto a este Convenio se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el epígrafe 16 del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos, por Resolución de 31 de enero de 1986 y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 55. Las horas dedicadas a las tareas propias de la Comisión Paritaria se considerarán jornada laboral a todos los efectos.

CAPITULO XVI

Movilidad

Art. 56. 1. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades de servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambio de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

2. No tendrán la consideración de traslados las provisiones de puestos vacantes que realicen como consecuencia de la participación en concursos de carácter interno para traslados voluntarios, o ascensos, ni como consecuencia de la superación de pruebas selectivas para el personal laboral de nuevo ingreso para incorporarse a la plaza obtenida.

3. La Comisión Paritaria recibirá información previa de las causas justificadas o de fuerza mayor que obligan a trasladar a un trabajador de su puesto habitual a otro emitiendo informe en un plazo de tres días. A la vista de las objeciones formuladas por la Comisión Paritaria o representación laboral, la Dirección General resolverá en idéntico plazo la decisión adoptada motivadamente.

Art. 57. 1. Los traslados forzosos que supongan cambio de localidad, excluidos aquellos que tengan carácter disciplinario, darán lugar a las siguientes indemnizaciones:

a) Los gastos de desplazamiento del trabajador y personas a su cargo, en los medios de transporte que se determinen.

b) Los gastos de transporte de mobiliario, ropa, enseres domésticos y prima del seguro de transporte, previa presentación de la correspondiente factura, hasta un máximo de 200.000 pesetas.

c) A una cantidad de 300.000 pesetas.

A estos efectos se considerarán personas a cargo del trabajador las incluidas como beneficiarias en el Régimen General de la Seguridad Social.

d) Una compensación mensual por vivienda, por un período de doce meses, de 25.000 pesetas.

2. En los supuestos de traslado forzoso derivado de expediente disciplinario, se abonarán los gastos recogidos en los apartados a) y b) del número anterior.

3. Los traslados voluntarios y por permuta no darán derecho a indemnización alguna, entendiéndose que los interesados aceptan las posibles modificaciones del horario de trabajo y de retribuciones derivadas del cambio de puesto de trabajo.

4. Cuando el traslado convenido se realice a iniciativa o en interés de la Administración, la indemnización se fijará, en su caso, de mutuo acuerdo entre aquella y el trabajador afectado, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la fijada en este Convenio.

5. Cuando el traslado suponga cambio de provincia, el trabajador dispondrá para tomar posesión del nuevo destino de un plazo mínimo de siete días naturales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Todo el personal laboral adscrito al presente Convenio que no presta servicios en los centros piloto deberá optar, antes del 1 de febrero de 1987, entre el presente Convenio, y por tanto desarrollar su tarea en un centro piloto, y el Convenio del Ministerio de Justicia.

Segunda.—Todo lo dispuesto en los artículos 30, 52 y 53 es de aplicación a partir de la entrada en vigor de este Convenio. En todo caso, el coste de la aplicación de los mencionados artículos irá incluido en la masa salarial de 1986.

Tercera.—Los Oficiales administrativos de segunda y los Auxiliares administrativos que prestan servicios en la fecha de entrada en vigor del Convenio tendrán preferencia para cubrir las vacantes de Oficial administrativo de primera y de segunda, respectivamente, siempre que cumplan los requisitos exigidos, con la salvedad de la titulación.

Cuarta.—Complementos personales no absorbibles. Los siguientes trabajadores percibirán anualmente las cantidades que se indican en concepto de complemento personal no absorbible distribuyéndose en doce mensualidades.

Antonio Barberá Borreguero: 175.000 pesetas.

Angel Barrios Ciprián: 175.000 pesetas.

Mariano Matesanz García: 175.000 pesetas.

José Luis Martínez Merino: 175.000 pesetas.

Javier García Ordiz: 175.000 pesetas.

Julián Vicente Plaza: 175.000 pesetas.

Pedro Pernia Barrios: 125.000 pesetas.

Luis Miguel Torres Flores: 125.000 pesetas.

Quinciano Pérez Hernando: 38.000 pesetas.

Cesáreo Calonge Pastor: 88.000 pesetas.

Quinta.—De conformidad con el apartado 1 del capítulo V del Acuerdo Marco, las partes acuerdan que las horas complementarias semanales del personal docente quedan fijadas en dos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—La retroactividad de los efectos económicos para el personal docente, al objeto de permitir una mayor agilización en el pago de la nómina de atrasos, se ajustará a la siguiente fórmula:

Período comprendido entre el 1 de enero de 1986 y el 30 de junio de 1986:

Se acuerda un incremento del 6,9 por 100 sobre las retribuciones devengadas, de acuerdo con la tabla salarial del Convenio vigente en 1985. Se percibirá igualmente media paga de beneficios correspondiente al primer semestre de 1986, incrementada en el mismo porcentaje; o bien, la parte proporcional que corresponda al tiempo efectivamente trabajado en ese mismo semestre.

Período comprendido del 1 de julio al 31 de diciembre de 1986:

Se aplicarán las retribuciones fijadas en el presente Convenio.

Segunda.—El personal laboral con contrato en centros piloto, pero que ejerce sus funciones en servicios centrales, así como el personal con contrato en el antiguo Centro de Estudios y en el extinguido Consejo Superior de Protección de Menores, se equipararán a efectos retributivos al personal de Centros de tipo C hasta tanto se ejercite la facultad de opción prevista en la disposición adicional primera.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El presente Convenio forma un todo único e indivisible y en el supuesto de que se declare improcedente alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes deberán negociar totalmente el contenido del Convenio.

Segunda.—La Dirección General podrá designar para el cargo de Director o Subdirector en funciones a aquel trabajador que se considere idóneo, aunque éste no posea la titulación superior exigida para el nivel 1. Una vez cesado en su cargo, ocupará la plaza correspondiente que anteriormente desempeñaba.

ANEXO I

Clasificación profesional

El personal acogido a este Convenio se clasificará en función de los trabajos desarrollados en los siguientes grupos de actividades, cada uno de ellos con sus categorías:

Categorías	Nivel	Titulación
<i>Grupo primero</i>		
A) Directivos:		
Director	1	Superior.
Subdirector	1	Superior.
Jefe de Departamento	1	Superior.
B) Personal docente:		
Psiquiatra	1	Superior.
Titulado Superior docente	1	Superior.
Educador	2	Grado Medio.
Titulado Medio	2	Grado Medio.
Profesor de Taller	3	FP-2 o equivalencia.
Adjunto de Taller	4	FP-1 o equivalencia.
C) Titulado no docente:		
Titulado Superior	1	Superior.
Titulado Medio	2	Grado Medio.
<i>Grupo segundo</i>		
Personal administrativo:		
Oficial Administrativo de primera	4	Bachiller Superior o equivalencia.
Oficial Administrativo de segunda	5	Bachiller Superior o equivalencia.
Intendente	4	Bachiller Superior o equivalencia.
Auxiliar Administrativo	6	Graduado Escolar o equivalencia.
Telefonista	7	Graduado Escolar o equivalencia.
<i>Grupo tercero</i>		
Personal de Servicios Generales:		
Celador	6	Graduado Escolar o equivalencia.
Conserje	7	Graduado Escolar o equivalencia.
Gobernante	5	Graduado Escolar o equivalencia.
Jefe de Mantenimiento	4	Bachiller Superior o equivalencia.
Oficial de Mantenimiento	5	FP-1 o equivalencia.
Cocinero	5	Certificado de Escolaridad.
Conductor de primera	5	Certificado de Escolaridad.
Ayudante de Cocina	7	Certificado de Escolaridad.
Empleado de Mantenimiento y Jardín	7	Certificado de Escolaridad.
Portero	7	Certificado de Escolaridad.
Ordenanza	7	Certificado de Escolaridad.
Sereno-Vigilante	7	Certificado de Escolaridad.
Empleado de Servicios Diversos	7	Certificado de Escolaridad.
<i>Grupo cuarto</i>		
Personal a extinguir:		
Gerente Administrador	1	

ANEXO II

Las definiciones de las diversas categorías profesionales, que se enuncian con criterios generales, serán interpretadas y desarrolladas por la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.

Grupo primero

Director.—Dirige, orienta y supervisa las actividades del Centro Piloto Nacional en todos sus aspectos y asume otras que le puedan ser encomendadas por la Dirección General de Protección Jurídica del Menor del Ministerio de Justicia en función de su cargo.

Subdirector.—Auxilia y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.

Jefe de Departamento.—Es quien desarrolla las actividades propias de su especialidad con responsabilidad de coordinación y dirección de su correspondiente departamento.

Estas categorías son nombramientos de confianza de la Dirección General.

Los contratos de estas categorías tendrán carácter eventual.

Titulado Superior docente.—Es el que desarrolla su actividad profesional en relación directa con los menores.

Educador.—Es quien en permanente contacto con los menores ejecuta el proyecto educativo del Centro, orientado a la formación integral de los alumnos.

Titulado Medio docente.—Es el que desarrolla su actividad profesional en relación directa con los menores.

Profesor de Taller.—Planifica, desarrolla y evalúa las actividades del Taller de su especialidad.

Adjunto de Taller.—Auxilia al Profesor de Taller en todas sus funciones.

Titulado Superior y Medio no docente.—Es el trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Superior o Medio, realiza funciones propias de su nivel académico y especialidad.

Grupo segundo

Oficial Administrativo de primera.—Es quien ejerce funciones burocráticas o contables que exijan iniciativa y responsabilidad.

Oficial Administrativo de segunda.—Es quien ejerce funciones burocráticas y contables con cierta iniciativa y responsabilidad, restringida y subordinada a un Jefe.

Intendente.—Es quien tiene a su cargo la propuesta de adquisición de toda clase de muebles, objetos, víveres, combustibles y demás elementos necesarios para el funcionamiento del Centro y sus servicios.

Auxiliar Administrativo.—Realiza funciones burocráticas bajo la dirección de su inmediato superior.

Telefonista.—Es quien atiende preferentemente la centralita, cuidando de funciones burocráticas o de recepción.

Grupo tercero

Celador.—De carácter paradocente, auxilia al Educador, ocupándose fundamentalmente de los aspectos de seguridad de los Centros y del orden personal de los alumnos.

Conserje.—Es quien atiende las dependencias del Centro, organizando el servicio de Portería y Ordenanzas.

Gobernante.—Tiene a su cuidado la coordinación del personal de limpieza, cocina y comedor. Se responsabiliza igualmente de la despensa y material doméstico diverso.

Jefe de Mantenimiento.—Es el trabajador que planifica, dirige y controla las tareas y el personal dedicados al mantenimiento de los equipos e instalaciones de los Centros Piloto Nacionales.

Oficial de Mantenimiento.—Es quien, poseyendo la práctica necesaria, realiza con gran perfección trabajos generales, incluso los que suponen especial empeño y delicadeza.

Cocinero.—Es el encargado de la preparación de alimentos, responsabilizándose de su buen estado y presentación, así como de la pulcritud de los utensilios.

Conductor de primera.—Tiene encomendada la conducción de vehículos y el mantenimiento de su normal funcionamiento.

Ayudante de Cocina.—Es quien, a las órdenes del Cocinero, la ayuda en sus funciones.

Empleado de Mantenimiento y Jardín.—Es quien, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, reparación y conservación de jardines y elementos del inmueble.

Portero.—Tiene a su cargo la limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada; vigilancia de las dependencias y personas que entren y salgan, velando porque no se altere el orden; puntual apertura y cierre de las puertas de acceso a la finca y edificios que integren el Centro; hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándolos puntualmente a sus destinatarios; encendido y apagado de las luces de los elementos comunes.

Ordenanza.—Es quien vigila los locales y realiza recados, encargos, etcétera.

Sereno-Vigilante.—Es quien de noche tiene a su cargo la vigilancia de edificios y terrenos acotados, supliendo, en su caso, a los Porteros en las funciones de abrir y cerrar las puertas. El Sereno-Vigilante, en caso necesario, tendrá a su cargo hacer guardar el orden y compostura a los residentes durante la noche.

Empleado de Servicios Diversos.—Es quien atiende cualquiera o varias de las funciones de servicio de comedor, limpieza, costura, lavado y plancha.

Grupo cuarto

Gerente Administrador (a extinguir).—Es quien lleva la gestión del Centro, económica y administrativamente, coordinando la organización del trabajo, salvo en los aspectos estrictamente docentes.

ANEXO III

Categorías profesionales	Salario base	Complemento de Centro			Antigüedad
		Centro A	Centro B	Centro C	
Director	1.739.500	760.500	460.500	293.500	2.500
Subdirector	1.739.500	293.500	122.500	50.000	2.500
Jefe de Departamento	1.739.500	122.500	122.500	110.000	2.500
Gerente Administrador (a extinguir)	1.739.500	122.500	122.500	110.000	2.500
Psiquiatra	1.739.500	122.500	60.500	—	2.500
Titulados Superiores	1.739.500	80.500	40.500	—	2.500
Educadores	1.390.000	420.000	360.000	325.000	2.500
Asistente Social	1.390.000	170.000	110.000	50.000	2.500
Titulado Grado Medio	1.390.000	120.000	60.000	—	2.500
Profesor de Taller	1.150.000	310.000	280.000	240.000	2.500
Adjunto Profesor de Taller	1.039.000	211.000	161.000	111.000	2.500
Intendente y Jefe de Mantenimiento	1.039.000	211.000	161.000	111.000	2.500
Oficial Administrativo de primera	1.039.000	100.000	50.000	—	2.500
Oficial Administrativo de segunda	952.000	100.000	50.000	—	2.500
Gobernante	952.000	100.000	50.000	—	2.500
Oficial de Mantenimiento	952.000	100.000	50.000	—	2.500
Cocinero	952.000	100.000	50.000	—	2.500
Celador	856.000	150.000	100.000	50.000	2.500
Auxiliar Administrativo	856.000	100.000	50.000	—	2.500
Empleado de Mantenimiento	856.000	100.000	50.000	—	2.500
Conserje	833.000	73.000	23.000	—	2.500
Portero, Ordenanza	833.000	73.000	23.000	—	2.500
Ayudante de Cocina	833.000	73.000	23.000	—	2.500
Telefonista	806.000	100.000	50.000	—	2.500
Empleado Servicios Diversos	806.000	100.000	50.000	—	2.500
Sereno	806.000	100.000	50.000	—	2.500