

Dado que el precio de las especialidades farmacéuticas son de fijación oficial, la incidencia en costos de las mejoras salariales que establece este Convenio deberán ser compensadas con un aumento progresivo de productividad del personal, que se compromete a realizarlo como contrapartida a las mejoras establecidas.

Art. 32. *Representación de los trabajadores.*—En cuanto a los sistemas de representación, número modalidades y procedimientos electorales, así como garantías y derechos para los representantes de los trabajadores en la Empresa, dentro de los ámbitos contemplados por el presente Convenio, se estará a la normativa específica de aplicación en cada momento.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal conocerán los contratos de trabajo escritos de las distintas modalidades de contratación, cuando se produzcan, excepto de los referidos a la contratación de relaciones laborales especiales.

Art. 33. *Tablón de anuncios.*—En los Centros de trabajo de las Empresas incluidas en este Convenio se dispondrá de un tablón de anuncios para su utilización de los representantes del personal con fines informativos propios de los trabajadores.

Se situará fuera de la vista al público, en lugar visible.

Art. 34. *Derecho a la no discriminación.*—Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales.

Art. 35. *Inviolabilidad de la persona del trabajador.*—El trabajador tendrá derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la Empresa dentro del Centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la Empresa, siempre que ello fuera posible.

Art. 36. *Comisión Mixta.*—Se crea la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio, compuesta por un número igual de representantes de la Patronal y de la representación de los trabajadores admitida en la negociación, con la proporcionalidad en cuanto a esta última fijada en la Comisión Negociadora. Esta Comisión podrá utilizar asesores en cuantas materias crean oportunas. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 37. Se manifiesta que en la negociación del presente Convenio la representación Patronal ha estado formada por la Federación Nacional de Asociaciones Mayoristas de Distribuidores de Especialidades Farmacéuticas y Productos Parafarmacéuticos (FEDIFAR), y por la representación de los trabajadores, las Centrales Sindicales, Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO).

Art. 38. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes firmantes mediante preaviso mínimo de quince días, y deberán resolverse las consultas en un plazo de quince días.

Art. 39. *Funciones.*—Son funciones de esta Comisión Mixta:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento del Convenio en lo pactado.
3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de la aplicación del Convenio Colectivo.
4. Tendrá, asimismo, como finalidad preferente, la de tratar de elaborar una normativa unificada del sector.

CAPITULO VIII

Disposiciones finales

Art. 40. *Concurrencia legislativa y derecho supletorio.*—Las normas del presente Convenio, en tanto en cuanto sean más favorables en su contenido a los trabajadores a quienes afectan, vienen a sustituir a cuantas disposiciones se hallan vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes con las pactadas. En todo lo no previsto en el articulado de este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de julio de 1971, modificada por la Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de junio de 1975, «Boletín Oficial del Estado» del día 14, y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICION DEROGATORIA

El presente Convenio anula totalmente el anterior publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de junio de 1985, y cuantas resoluciones y normas aclaratorias hayan podido dictarse posteriormente para su desarrollo.

32248 RESOLUCION de 28 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 Administración de Justicia.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de Justicia para 1986 que fue suscrito con fecha 3 de noviembre de 1986, de una parte por representantes del colectivo laboral afectado en representación de los trabajadores y de otra por representantes del Ministerio de Justicia en representación de la Administración al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección Generales de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 1986, 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, 28 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA (MINISTERIO DE JUSTICIA)

TITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo concertan

Artículo 1. Este Convenio se suscribe entre las siguientes partes que están legitimadas para concertar el mismo:

En nombre de la Administración:

Don Gustavo Lescure Martín.
Don Antonio Jorge Albarrán Olivera.
Don Antonio Alberich Sarmiento.
Don José Luis Domínguez Avila.
Don Genaro Ferrer Varela.
Don Fernando Gardeazabal Escuzza.

Por designación del ilustrísimo señor Subsecretario de fecha 22 de abril de 1986.

En nombre de los trabajadores:

Pertencientes a la Central Sindical CC.OO.:
Don Jorge Cos-Gayón Fernández.
Doña María Antonia Montero y Bermúdez de Castro.

Pertencientes a la Central Sindical UGT:
Don Alfonso Rodríguez Gómez.
Don Vicente Pozuelo Royuelo.

Designados por las Centrales Sindicales.

TITULO II

Ambito de aplicación

AMBITO FUNCIONAL

Art. 2. El presente Convenio Colectivo tiene como primordial objetivo, junto con su adaptación al Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración del Estado publicado por Resolución de 31 de enero de 1986, que ha de presidir su interpretación y aplicación, regular las condiciones de trabajo y productividad del personal laboral de la Administración de Justicia, procurando:

1. La unificación general de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo de dicho personal laboral de la Administración de Justicia.
2. La uniformidad retributiva de los citados trabajadores en niveles de retribución, atendiendo a su capacidad y funciones propias de su respectiva categoría profesional.

AMBITO PERSONAL

Art. 3. 1. El Convenio será de aplicación al personal laboral que preste servicio en la Administración de Justicia.

2. Se considera personal laboral de la Administración de Justicia a todo trabajador que preste servicio en cualquiera de los órganos y unidades de la Administración de Justicia, de acuerdo con la legislación laboral vigente, tenga o no contrato escrito.

3. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de la Administración de Justicia que no preste servicio derivado de una relación laboral.

AMBITO TERRITORIAL

Art. 4. Este Convenio se aplicará a todo el territorio español.

PERÍODO DE VIGENCIA

Art. 5. 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 económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1986.

2. La duración del Convenio será de dos años a contar desde el 1 de enero de 1986, sin perjuicio de que se negocie la revisión de las tablas salariales anualmente, o en periodos menores, si así se autorizara por disposición legal.

FORMAS Y CONDICIONES DE DENUNCIA DEL CONVENIO

Art. 6. 1. Este Convenio, no obstante lo establecido en el artículo anterior, podrá denunciarse por las partes firmantes con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

2. Si no fuera denunciado en el plazo señalado, se considerará automáticamente prorrogado de año en año.

3. En el supuesto de que la Jurisdicción competente declare la improcedencia de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de común acuerdo, la necesidad de renegociar total o parcialmente el contenido del Convenio.

COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y VIGILANCIA*Comisión Paritaria de vigilancia*

Art. 7. 1. Se constituye una Comisión Paritaria que se encargará de la vigilancia de aplicación del Convenio, así como de su interpretación.

2. La Comisión de Vigilancia estará compuesta por dos miembros por parte del Ministerio de Justicia, y otros dos por los representantes de los trabajadores.

3. Cuando se hable de los representantes de los trabajadores en el Convenio se entenderá los representantes elegidos por los trabajadores conforme al Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

4. Esta Comisión Paritaria se constituirá dentro de los treinta días siguientes a haberse publicado el Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Interpretación del Convenio

Art. 8. 1. Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias. En el supuesto de que concurrieran dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se aplicará aquella en la que se den las circunstancias siguientes:

- Que apreciadas en su conjunto resulten más favorables para el trabajador.
- Que no vulneren preceptos de derecho necesario.

2. A los efectos que sean procedentes, se entenderá como Empresa a la Administración de Justicia, si bien la gestión en esta materia corresponde al Ministerio de Justicia, y como Centro de trabajo para el personal acogido al presente Convenio, a los Tribunales, Juzgados y Fiscalías, así como a los Organos técnicos adscritos al Departamento con misión de auxilio a la Administración de Justicia.

Organización del trabajo

Art. 9. 1. La organización práctica del trabajo es facultad del Subsecretario, y de los Presidentes, Fiscales Jefes, Magistrados, Jueces y Directores de Organos técnicos, en sus ámbitos respectivos, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador realizará, con la diligencia y colaboración debidas a la Administración de Justicia, las tareas que le sean encomendadas en el ejercicio regular de sus funciones por la

dirección y, en su defecto, conforme a los usos y costumbres. El trabajador realizará las funciones propias de su especialidad o especialidades conexas, y las de carácter complementario de éstas que sean apropiadas dentro de los cometidos generales correspondiente a su categoría profesional.

3. El Subsecretario del Ministerio de Justicia y las demás autoridades mencionadas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en todo caso.

4. La plantilla del personal laboral de la Administración de Justicia, ajustada a los grupos y categorías profesionales del presente Convenio Colectivo, será elaborada por la Subdirección General de Asuntos de Personal de Relaciones con la Administración de Justicia, en colaboración con los Tribunales, Juzgados, Fiscalías y Organos técnicos adscritos al Departamento con misión de auxilio a la Administración de Justicia.

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESOS*Procedimiento de provisión de vacantes*

Art. 10. 1. La selección y contratación de personal laboral en los diferentes centros del ámbito de aplicación de este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad; teniéndose asimismo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, aprobatorio del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado. Los procedimientos de selección y contratación se realizarán, al menos una vez al año, de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo.

2. Las vacantes de personal que se produzcan en las plantillas serán provistas de la siguiente forma:

2.1 El 50 por 100 por el personal de niveles inferiores acogido a este Convenio, mediante su participación en concurso o concurso-oposición.

2.2 El 50 por 100 restante, más las vacantes no cubiertas según el punto anterior, serán provistas por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, mediante las pruebas selectivas que se establezcan conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

3. Los concursos de méritos para la promoción interna y el ingreso del personal laboral en la Administración de Justicia, serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes: circunstancias personales, y méritos académicos y profesionales:

3.1 La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo 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 o el 50 por 100 como mínimo a los méritos profesionales.

3.2 En el caso de que la Administración, 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 pretenda cubrir.

4. La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados será objeto de acuerdo con la Comisión Paritaria.

5. En ningún caso podrán producirse ascensos por mero transcurso del tiempo.

Sistema de contratación y selección del personal

Art. 11. 1. La convocatoria de todas las pruebas, tanto las de nuevo ingreso como las de promoción interna, será pública y deberá contener las siguientes circunstancias:

- Condiciones o requisitos que deben reunir los aspirantes para los puestos de la categoría o categorías correspondientes.
- Pruebas selectivas que hayan de celebrarse, y méritos que hayan de ser tenidos en cuenta en la selección, con el baremo de puntuación de los mismos.
- Número de plazas a cubrir.
- Composición del Tribunal calificador, o comisión de selección.

2. La resolución de las pruebas de aptitud y valoración de los méritos corresponderá a un Tribunal presidido por la persona que designe la Subsecretaría del Ministerio de Justicia y que estará constituido por dos Vocales, como mínimo, designados por ésta, de los que uno será propuesto por la representación unitaria de los trabajadores entre los de igual o superior categoría a la de las vacantes convocadas. Terminadas las pruebas, el Tribunal elevará a la Subsecretaría la correspondiente propuesta, que no podrá ser superior en número al de las plazas convocadas, comprensiva de

todos los aspirantes que hubieran superado las pruebas, relacionados por orden de puntuación, con arreglo al cual se formará el escalafón de aspirantes.

3. El Tribunal será designado y se constituirá dentro del plazo señalado para la presentación de solicitudes.

4. La adscripción a un puesto de trabajo se realizará por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia.

Modalidades de contratación

Art. 12. El personal podrá ser contratado como: Fijo de plantilla, interino, y por tiempo limitado:

1. Personal fijo de plantilla es el que actualmente ocupa plaza fija en la plantilla laboral de las unidades administrativas de la Administración de Justicia y Organos técnicos que auxilian a la misma; y el que, en lo sucesivo, se integre en los mismos mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

2. Personal interino es el que se contrata para sustituir a trabajadores fijos, durante ausencias temporales que causen derecho a reserva del puesto de trabajo, y su régimen jurídico será el siguiente:

a) En los contratos se identificarán necesariamente el trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

b) Su duración será la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

c) Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, previa denuncia de las partes sin necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario.

d) Se considerarán indefinidos cuando no se hubiera producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, o cuando tras la reincorporación continúe prestando servicios.

3. Personal contratado por tiempo limitado es aquel que se contrata cuando por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales se produzca en las unidades administrativas un aumento de trabajo que no pueda ser atendido debidamente por la plantilla de personal fijo. En tales casos el contrato tendrá la duración máxima y mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, atendiéndose a aquellas otras condiciones que se establezcan en dichas normas legales:

3.1 La contratación laboral temporal exclusivamente tendrá lugar en los términos del artículo 32 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de personal laboral.

4. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito y harán referencia expresa al presente Convenio, precisando la categoría profesional para la que se contrata al trabajador, y el período de prueba de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

4.1 En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecidas 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.

5. A lo largo de la vigencia de este Convenio quedará definitivamente regularizada la situación del personal laboral que actualmente presta servicio extendiéndose el correspondiente contrato escrito.

6. Antes de posesionarse de su respectivo puesto de trabajo, todo contratado prestará el juramento o promesa establecido, con arreglo a la fórmula legalmente aprobada.

6.1 Los trabajadores tomarán posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria en base a la cual accedieron al mismo.

7. El escalafón se publicará dentro de los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

Colocación y período de prueba

Art. 13. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, prestándose inicialmente la actividad durante el período de prueba con la extensión y efectos señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

Concurso de traslados

Art. 14. 1. El traslado voluntario solamente podrá concederse a personal fijo de plantilla y con ocasión de existencia de vacante a la que tenga derecho a acceder.

1.1 Los concursos de traslado voluntario se convocarán, en su caso, al menos una vez al año.

2. En igualdad de circunstancias se dará preferencia a los trabajadores que:

a) Tengan hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuados.

b) Su cónyuge ocupe un puesto de trabajo en la localidad a la que se solicite el traslado.

c) Razones de rehabilitación sanitaria del trabajador o sus familiares dentro del primer grado de consanguinidad.

3. En ningún caso podrán producirse ascensos por mero transcurso del tiempo.

4. Obtenido el traslado voluntario no podrá solicitarse de nuevo hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en este destino.

5. Se comunicará a los representantes de los trabajadores el número de vacantes y traslados realizados.

Trabajos de superior e inferior categoría

Art. 15. 1. La Administración de Justicia, cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendar a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia cuando exceda de tres meses.

2. Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio.

2.1 A los efectos del artículo 23.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 desempeñe trabajo de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría para la que fue contratado y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Administración de Justicia 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.

5. Se comunicará a los representantes de los trabajadores cualquiera de estos supuestos.

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Estudios académicos y de formación profesional

Art. 16. Los trabajadores podrán participar en cursos para la obtención de título académico o profesional, así como de perfeccionamiento o capacitación profesional que se organicen por Centros oficiales o reconocidos.

Para facilitar la formación y promoción profesional del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos, según la clase de formación de que se trate:

1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional. A tales efectos se entenderán títulos académicos o profesionales los de Enseñanza General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria, Formación Profesional, Escuelas Universitarias y Facultades y Escuelas Técnicas Superiores:

a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, durante los días de su celebración, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 22 apartado d).

b) A una preferencia, previa solicitud, para elegir turno de trabajo dentro de los límites del horario establecido, y vacaciones, siempre que queden cubiertas las necesidades relativas a la función encomendada.

c) En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente.

2. Cursos de perfeccionamiento profesional:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con preferencia para la elección de turno de trabajo, y de vacaciones anuales, al objeto de facilitar la asistencia a los cursos.

b) El trabajador podrá solicitar la reducción de jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia a las clases, con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.

c) A la concesión del oportuno permiso, no retribuido, para la formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

d) Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores.

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Jornada semanal y horario

Art. 17. 1. La jornada máxima ordinaria de trabajo será de 1.826 horas en cómputo anual, o de cuarenta horas semanales. No obstante, se establece una jornada mínima de 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, para aquellos Centros de trabajo en los que se venga realizando la jornada efectiva de 37,5 horas semanales.

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 de 1.826 horas o de ciclos inferiores en su distribución semanal pactada, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

3. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito subjetivo de este Convenio, disfrutarán de una pausa de veinte minutos, en la jornada de trabajo, computable como de trabajo efectivo, que podrá disfrutarse entre las nueve treinta y doce treinta horas.

Horario de trabajo

Art. 18. 1. El horario de trabajo deberá adaptarse a las necesidades del servicio público prestado por la Administración de Justicia, y a las normas de horario para el personal de la Administración Pública, así como al interés general de la población afectada por su funcionamiento.

2. Los horarios de trabajo especiales se establecerán en el momento de la contratación o con posterioridad, previa la conformidad escrita del trabajador.

Trabajo a tiempo parcial

Art. 19. En los supuestos de trabajo a tiempo parcial, las retribuciones se fijarán en proporción al número de horas que comprenda; se harán efectivas por día trabajado y llevarán incluida la parte correspondiente a domingos, días festivos y gratificaciones extraordinarias.

Calendario laboral

Art. 20. Los calendarios laborales de cada Unidad u Organismo se fijarán de conformidad con las necesidades del servicio público que se presta, ajustándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 4.3 del título II del Real Decreto 2.001/1983, de 28 de julio. En consecuencia, podrán tener carácter cíclico, con el fin de adecuarse a las necesidades del interés general a que sirve cada Centro de trabajo.

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Vacaciones anuales

Art. 21. 1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes, o de los días que, en proporción, le correspondan si el tiempo fuera menor.

2. El período de vacaciones se ajustará a las necesidades del servicio, y se disfrutará por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo judicial, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

3. Las vacaciones, salvo en caso de cese, no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas.

4. El comienzo y terminación de las vacaciones serán dentro del año natural al que correspondan.

5. Al personal que cese durante el año, sin haber disfrutado las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado, calculando los conceptos salariales no fijos, conforme al promedio percibido en relación a ellos durante el trimestre anterior, excepto dietas, pagas y horas extraordinarias. Las fracciones del último mes trabajado se computarán como mes completo a los fines de liquidación.

Permisos retribuidos

Art. 22. 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 los casos de nacimiento de un hijo, y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en localidad distinta de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una 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, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al 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 igualmente 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 anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 24 y 31 de diciembre. Aquellas Unidades administrativas que necesariamente deban prestar servicio durante los citados días, deberán negociar la compensación de los mismos por otros según las necesidades del servicio lo aconsejen.

Licencias no retribuidas

Art. 23. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. 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.

Durante este período se le respetará el puesto de trabajo, pudiéndose contratar un trabajador interino para su sustitución. Finalizado este plazo, la readmisión será automática.

Ausencias por enfermedad o incapacidad laboral

Art. 24. 1. Las ausencias totales o parciales a la jornada laboral en que se alegue por el trabajador causas de enfermedad o accidente, se justificarán por el trabajador a sus superiores, que lo notificarán a la Sección de Agentes y Personal Laboral de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.

2. La presentación del parte de enfermedad inicial, de confirmación y alta, expedido por el facultativo competente, será de obligada entrega, sin dilación, una vez se haya expedido.

3. Para el supuesto de embarazo y maternidad no será necesaria la presentación del parte de continuidad de baja.

4. Como mejora voluntaria y en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria o maternidad, el Ministerio, durante el período que dure la incapacidad, o las catorce semanas a que se refiere el apartado d) del artículo 25, abonará al trabajador la diferencia entre la cantidad percibida por tal contingencia y la totalidad del salario real que le correspondería percibir en situación de actividad laboral.

4.1 Por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia se dictará 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 o maternidad de la Seguridad Social, se garantice al trabajador afectado la remuneración indicada.

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Art. 25. 1. La suspensión y extinción del contrato de trabajo se ajustará a las normas imperativas establecidas en las secciones tercera y cuarta del capítulo III del Estatuto de los Trabajadores, y a lo dispuesto en el presente Convenio.

2. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, éstos tendrán derecho a la suspensión

de su contrato, con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional. La incorporación al trabajo será de forma automática, cesadas aquellas situaciones.

d) En el caso de maternidad, la suspensión se establece por un periodo normal de catorce semanas continuadas, distribuidas a opción de la mujer trabajadora.

Excedencia voluntaria

Art. 26. 1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad en el servicio. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y este derecho no podrá ejercitarse de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Cuando se solicite para atender al cuidado de un hijo, la duración no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha del nacimiento y, en todo caso, finalizará por la iniciación de un nuevo periodo solicitado con motivo del nacimiento de otro hijo.

2. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria no devengarán derechos económicos, ni les será computado el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad.

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 en el Centro de trabajo en el que se encontrase excedente.

4. La situación de excedencia voluntaria no podrá otorgarse al trabajador sometido a expediente disciplinario si no ha cumplido la sanción que con anterioridad le hubiese sido impuesta.

Excedencia forzosa

Art. 27. La situación de excedencia forzosa será de aplicación al trabajador que ejerciere cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior. Esta situación dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad por el tiempo de su vigencia, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo.

Reincorporaciones

Art. 28. 1. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiese vacante y la hubiere en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ésta, si bien tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

2. El reingreso, en el supuesto de excedencia forzosa, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público representativo o funciones sindicales electivas. Transcurrido dicho plazo el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

Supuestos de extinción del contrato de trabajo

Art. 29. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Graduación de faltas y sanciones

Art. 30. Los trabajadores podrán ser sancionados mediante resolución de la Subsecretaría del Departamento, tratándose de faltas muy graves y graves, y del Jefe de la dependencia en que

preste servicios, tratándose de faltas leves, según lo establecido en este título, y de acuerdo con el procedimiento aplicable.

Art. 31. 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 se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a) 4 La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 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 o 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, compañeros o inferiores.

b) 2 El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se derivan 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 en el 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 los servicios.

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

b) 13 La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

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

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

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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 sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) 8 El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación; el uso, con fines de lucro, de las concepciones informáticas y programas de propiedad intelectual de la Administración de Justicia, y la utilización de sus ordenadores para intereses particulares de tipo económico.

Art. 32. 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 al 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 de 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.

Art. 33. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor, y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración de Justicia, y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 34. 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 Administración de Justicia, a través del Organismo directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Procedimiento sancionador

Art. 35. Para la imposición de sanciones derivadas de falta laboral y su régimen de impugnación se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Prescripción

Art. 36. 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 de Justicia 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.

Premios

Art. 37. 1 Los trabajadores que se distingan notoriamente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

a) Felicitación por escrito.

b) Diplomas o menciones honoríficas.

2. La concesión de los premios se hará, oídos los representantes de los trabajadores, a propuesta del Servicio respectivo. A la concesión de los premios se le dará la mayor difusión posible para satisfacción de los premiados y estímulo del resto del personal.

3. Todos los premios se harán constar en el expediente personal del interesado.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 38. 1 La Administración de Justicia y todos los Centros dependientes de ella extremarán su celo en el cumplimiento y observancia de las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y demás preceptos de general aplicación en la materia.

2. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

3. Se facilitará una vez al año la ropa de trabajo y utillaje adecuados para el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad a los subalternos, mozos, personal de oficios varios y limpiadoras.

Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 39. Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán asumidas por los representantes de los trabajadores y de la Administración de Justicia, según determina el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Reconocimientos médicos

Art. 40. 1 Se establece la obligatoriedad de realizar, para todo el personal acogido a este Convenio, un reconocimiento médico general anual, adaptado a los riesgos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo.

El trabajador y la Empresa recibirán el informe de dicho reconocimiento.

2. En el caso de que un trabajador contratado para un determinado puesto de trabajo padezca una enfermedad profesional, le serán de aplicación las normas prevenidas en el Reglamento de Enfermedades Profesionales.

RETRIBUCIONES

Art. 41. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán retribuidos por los conceptos siguientes:

A) Salario legal:

a) Salario base.

b) Complementos salariales:

Antigüedad.

Complemento personal transitorio.

Pagas extraordinarias de junio y diciembre.

B) Percepciones no salariales:

Indemnizaciones o suplidos.

Los cuadros de retribuciones se contienen en los anexos del presente Convenio.

SALARIO LEGAL

Salario base

Art. 42. Es la parte de la retribución del trabajador que, dentro de las disponibilidades de la masa salarial, se fija y devenga en atención a su actividad laboral por unidad de tiempo, preferentemente mensual.

Consiste en una cantidad alzada en dinero, de acuerdo con la categoría profesional de cada trabajador, según su inclusión en el nivel correspondiente del anexo I del presente Convenio.

COMPLEMENTOS SALARIALES

Antigüedad

Art. 43. 1 La antigüedad se devengará cada tres años de servicios, cualesquiera que sea la función que se preste en la Administración de Justicia.

2. El importe de cada trienio será de 2.000 pesetas para el año 1986, que podrá aumentarse en años sucesivos de conformidad con lo que establezcan a estos efectos los Presupuestos Generales del Estado.

3. Se devengará desde el día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

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

5. A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial la del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que sea su periodicidad.

Complementos personales transitorios

Art. 44. 1 Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación de este Convenio, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como complemento personal transitorio, incluso cuando esta circunstancia se deba a cambios estructurales que impliquen la integración de otros trabajadores en el presente Convenio.

2. Operará la compensación y absorción sobre el exceso de las retribuciones personales en todas las mejoras retributivas, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Incremento de retribuciones derivadas de la negociación de este Convenio o de la actualización económica de los vigentes en 1986 y años sucesivos: Absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos, como límite de crecimiento de la masa salarial.

b) Incrementos retributivos que excedan del porcentaje establecido con carácter general para la Administración: En este supuesto la absorción será del 50 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento de la categoría a que pertenece el trabajador, y de la totalidad de exceso de incrementos sobre dicho porcentaje.

c) Incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos pluses o establecimiento de nuevos conceptos retributivos a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especial: Absorción del 100 por 100 del incremento.

Pagas extraordinarias

Art. 45. 1 Son gratificaciones extraordinarias las que el trabajador tiene derecho a percibir una en cada uno de los meses de junio y diciembre, y se devengará en cuantía igual al salario base y antigüedad.

2. Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido, computándose la fracción de mes como unidad completa.

3. Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal, o por horas, tienen derecho a percibir las partes proporcionales de dichas gratificaciones.

PERCEPCIONES NO SALARIALES

Indemnizaciones o suplidos

Art. 46. 1 Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, derivadas de comisiones de servicio ordenadas por la Administración de Justicia, estarán reguladas por el Decreto 1344/1984, de 4 de julio, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantía de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la clasificación que seguidamente se establece, con excepción de los suplidos por aportación de vehículos.

2. A los efectos de este artículo, el personal incluido en este Convenio, de acuerdo con lo prevenido en el Decreto citado, queda clasificado en los siguientes grupos:

a) Grupo 2. Trabajadores para cuya contratación se exija titulación universitaria.

b) Grupo 3. Trabajadores para cuya contratación se exija titulación de enseñanzas medias o asimiladas.

c) Grupo 4. Trabajadores no incluidos en los grupos anteriores

Forma de pago y liquidación

Art. 47. 1. Las retribuciones se harán ordinariamente efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día primero del mes a que correspondan, con entrega al trabajador del correspondiente recibo oficial de salarios.

2. Las retribuciones se harán efectivas por días en el mes en que tomen posesión de su primer destino o en el que cesen, o reingresen al servicio activo. En cualquier caso, incluidas en la primera mensualidad completa siguiente al ingreso.

3. En el caso de cesar un trabajador contratado por tiempo limitado por circunstancias no imputables a él, antes de finalizar el período de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que le corresponderían hasta la fecha de vencimiento del mismo.

Anticipos sobre salario

Art. 48. Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

FOMENTO DEL EMPLEO

Art. 49. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito general de la Administración de Justicia, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir Bolsas de Empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional, u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Art. 50. La edad de jubilación establecida en el artículo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Art. 51. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación general vigente, sin que en ningún caso puedan establecerse indemnizaciones o premios por jubilación en edades superiores a los sesenta y cuatro años.

MOVILIDAD

Art. 52. 1 La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del 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. En los casos de traslado forzoso que impliquen cambio de la residencia del trabajador, se establece una indemnización equivalente a un mínimo de dos mensualidades de salario real, así como por los gastos de transporte de familiares y enseres, con el límite de las cuantías establecidas en el Real Decreto 1344/1984, de 4 de julio. No tendrán la consideración de traslados las provisiones de puestos vacantes que se realicen de conformidad con lo dispuesto en el epígrafe III del Acuerdo Marco.

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

Art. 53. En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulte de aplicación, y a lo que previene el Título XVI del Acuerdo Marco.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 54. El personal acogido a este Convenio se clasifica, en función del trabajo para el que ha sido contratado, en los siguientes niveles y categorías profesionales:

- Nivel 1: Titulados superiores.
- Nivel 2: Diplomados universitarios y titulados de grado medio.
- Nivel 3: Técnicos no titulados.
- Nivel 4: Oficiales de 1.^a
- Nivel 5: Oficiales de 2.^a
- Nivel 6: Auxiliares.
- Nivel 7: Subalternos.
- Nivel 8: Peones, Mozos y Limpiadoras.

Las categorías profesionales y las titulaciones exigidas se contienen en el anexo I del presente Convenio

Todos los trabajadores serán clasificados individualmente, de acuerdo con la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñen.

Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el anexo citado, será objeto de asimilación hasta tanto se incluyan por la Administración, con el preceptivo informe de la representación laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Si en algún caso la actual retribución periódica de algunos trabajadores, incluyendo todos los conceptos, y examinados en su conjunto en cómputo anual, fuese superior a la establecida en este Convenio, deberá ser respetada aquella en lo que exceda, considerándose como complemento personal y transitorio el exceso.

Segunda.—Los trabajadores que vinieran percibiendo cantidades en concepto de antigüedad, trienios, etcétera, mantendrán las cantidades reconocidas por estos conceptos hasta el 31 de diciembre de 1984. Los trienios que se devenguen en 1985 se evaluarán según lo establecido en el artículo 43 del Convenio vigente para dicho año, y los trienios devengados a partir de dicha fecha se evaluarán de acuerdo con la cuantía establecida en el artículo 43 de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Una vez aprobadas las tablas salariales que como anexo I se incorporan a este Convenio para 1986, quedarán asumidos en las mismas todas aquellas complementos retributivos, cualquiera que sea su naturaleza, que vinieran percibiendo los trabajadores en anteriores Convenios suscritos con la Administración, en las respectivas Ordenanzas Laborales o en los contratos individuales de trabajo.

ANEXO I
Categorías laborales y titulación exigida
para cada una de ellas

Titulación	Categorías
1. Título superior	Titulados superiores.
2. Diploma universitario o equivalente	Diplomados universitarios: Ayudantes de Archivo.
3. BUP o equivalente	Jefe de taller. Jefe de mantenimiento. Jefe Administrativo de segunda.
4. BUP o equivalente	Encargado de Vigilancia. Oficial de primera Administrativo. Auxiliar de Redacción. Conservador. Oficial de primera de Oficios varios (Electricista, aire acondicionado, Fontanero, Carpintero, Jardinero).
5. EGB o equivalente	Taquillero. Oficial de segunda de Oficios varios (Albañil, Electricista, Carpintero, Cerrajero, Jardinero).
6. EGB o equivalente	Auxiliares. Telefonista-Recepcionista. Oficial de tercera de Oficios varios (Mozo-Calefactor, Aparcador).
7. Certificado de escolaridad	Telefonistas. Ascensoristas. Porteros. Celador. Serenos y vigilantes. Ordenanzas, Conserjes y Subalternos.
8. Certificado de escolaridad	Mozos. Limpiadoras.

ANEXO II
Definición de las categorías

Titulado superior.-Es el trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de grado superior, realiza funciones propias de su nivel académico y especialidad.

Diplomado universitario o Titulado de grado medio.-Es la persona que, estando en posesión del correspondiente título de diplomado universitario o de grado medio, realiza funciones propias de su nivel académico y especialidad.

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 edificios judiciales.

Jefe Administrativo de segunda.-Es el trabajador que, a las órdenes de su superior jerárquico, realiza trabajos que requieren conocimientos específicos de técnicas administrativas, tenga o no trabajadores a su cargo.

Ayudante de Archivo.-Es el trabajador cuyas funciones consisten en recibir, clasificar y archivar los documentos, manejar ficheros y alfabeticar las fichas, facilitando la documentación correspondiente cuando le sea solicitada.

Encargado de Vigilancia.-Es el trabajador que, en funciones de vigilancia y bajo la dirección de su superior jerárquico, dirige y coordina la de los locales e instalaciones del edificio judicial correspondiente.

Taquillera de Aparcamiento.-Es la trabajadora encargada de comprobar la entrada y salida de vehículos en los aparcamientos de los edificios judiciales.

Oficial de primera Administrativo.-Es el trabajador encargado de la realización de trabajos que exigen adecuados conocimientos de técnica administrativa, subordinado a un Jefe o superior.

Oficial de segunda Administrativo.-Es el trabajador encargado de la realización de trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, con iniciativa y responsabilidad restringidas, y subordinado a un Jefe o superior jerárquico.

Conservador.-Es el trabajador que bajo las órdenes inmediatas del superior jerárquico realiza actividades de mantenimiento de las instalaciones y servicios de los edificios judiciales y, no existiendo Jefe de Mantenimiento, coordinará y dirigirá los diferentes oficios.

Oficiales de primera de Oficio.-Son los trabajadores que, con pleno conocimiento de su oficio, realizan los trabajos propios del mismo a las órdenes directas del encargado de la unidad, si lo hubiere.

Oficiales de segunda de Oficio.-Son los trabajadores que, con adecuado conocimiento de su oficio y sin poseer la especialización exigida a los Oficiales de primera, realizan los trabajos propios de su especialidad.

Telefonista-Recepcionista.-Es el trabajador encargado de la distribución de las comunicaciones telefónicas del edificio judicial y de interpretar las alarmas de los pupitres e identificar las averías, de cuya existencia dará cuenta, así como de la prestación de general información al público.

Auxiliar Administrativo.-Es el trabajador que se dedica a elementales operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a la oficina.

Telefonista.-Es el trabajador encargado de la distribución de las comunicaciones telefónicas del edificio judicial y de interpretar las alarmas de los pupitres e identificar las averías, de cuya existencia dará cuenta.

Aparcador.-Es el trabajador encargado del estacionamiento, control y vigilancia de los vehículos dentro de los aparcamientos de los edificios judiciales.

Mozo-Calefactor.-Es el trabajador que aparte de la actividad de mozo se encarga del funcionamiento y mantenimiento de la calefacción y refrigeración, si la hubiere, de los edificios judiciales.

Mozo.-Es el trabajador encargado de realizar trabajos de fuerza y recados, pudiendo encomendársele en caso de necesidad trabajos de vigilancia.

Ordenanza, Conserje y Subalterno.-El trabajador contratado para alguna de las categorías que se especifican realizará las siguientes funciones: Vigilancia y custodia general de las dependencias del edificio judicial; confección y reparto de paquetes corrientes y notificaciones, recogida y entrega, franqueo y cierre de correspondencia; recepción e información al público sobre despachos y dependencias del edificio, y, en general, aquellas otras funciones de naturaleza similar a las descritas que le sea encomendada por su Jefe.

Ascensorista.-Es el trabajador encargado del manejo y vigilancia del ascensor.

Limpiadora.-Es la trabajadora encargada de realizar materialmente la limpieza de los locales y mobiliario, así como la atención de los aseos de dichos locales.

Portero.-Es el trabajador cuya misión consiste en la vigilancia de las puertas, entrada y salida de personas del edificio judicial.

Vigilante, Sereno y Celador.-Es el trabajador que, en turno de día o de noche, realiza la vigilancia de los locales del edificio judicial, así como de las instalaciones, materiales y objetos que se hallen ubicados en aquellos.

Distribución hora-salario año 1986

Categoría	Nivel	Dotaciones	Sueldo anual	CPT	Antigüedad - Pesetas/mes
<i>Personal laboral de la Administración de Justicia</i>					
Ayudante de Archivos	2	1	1.390.000	284.939	
Ayudante de Archivos, Técnico de grado medio	2	1	1.390.000	-	
Jefe de Taller	3	1	1.150.000	302.347	
Jefe de Mantenimiento	3	1	1.150.000	291.614	
Jefe Administrativo de segunda	3	1	1.150.000	286.998	
Auxiliar de Redacción	4	1	1.039.000	293.164	
Encargado de Vigilancia	4	1	1.039.000	-	
Oficial de primera de Oficios varios de Mantenimiento	4	1	1.039.000	-	

Categoría	Distribución hora-salario año 1986				
	Nivel	Dotaciones	Sueldo anual	CPT	Antigüedad Pesetas/mes
Oficial de primera Administrativo	4	1	1.039.000	-	
Oficial de primera de Oficios varios	4	6	1.039.000	-	
Conservadores	4	9	1.039.000	-	
Conservadores siete horas	4	1	909.125	-	
Conservadores seis horas	4	1	779.250	-	
Conservadores cuatro horas	4	2	510.500	-	
Taquillera	5	1	952.000	-	
Oficial de segunda de Oficios varios	5	4	952.000	-	
Oficial de segunda de Oficios varios, jornada de dos horas	5	1	238.000	-	
Auxiliares	6	11	856.000	-	
Auxiliares	6	1	856.000	17.252	
Aparcador	6	1	856.000	118.370	
Aparcador	6	1	856.000	30.394	
Telefonista-Recepcionista	6	1	856.000	146.787	
Mozos-Calefactores	6	7	856.000	-	
Mozos-Calefactores seis horas	6	5	642.000	-	
Mozos-Calefactores cinco horas	6	2	575.000	-	
Mozos-Calefactores cuatro horas	6	6	428.000	-	
Mozos-Calefactores tres horas	6	2	321.000	-	
Mozos-Calefactores dos horas	6	3	214.000	-	
Mozos-Calefactores una hora	6	2	107.000	-	
Telefonistas	7	2	806.000	29.644	
Telefonistas	7	4	806.000	-	
Ordenanza	7	1	806.000	231.271	
Vigilantes	7	6	806.000	-	
Vigilantes cuatro horas	7	1	403.000	-	
Ascensorista	7	2	806.000	-	
Sereno	7	1	806.000	-	
Portero	7	1	806.000	-	
Celador	7	1	806.000	-	
Subalterno, Conserje, Ordenanza	7	110	806.000	-	
Mozos	8	12	741.288	-	
Limpiadoras	8	107	741.288	-	
Limpiadoras siete horas	8	12	648.627	-	
Limpiadoras cinco horas	8	75	463.305	-	
Limpiadoras cuatro horas	8	624	370.644	-	
Limpiadoras tres horas	8	220	277.983	-	
Limpiadoras dos horas	8	445	185.322	-	
Limpiadoras una hora	8	6	92.661	-	
Limpiadoras cinco horas y media	8	4	509.635	-	
Limpiadoras cuatro horas y media	8	27	416.974	-	
Limpiadoras tres horas y media	8	4	324.313	-	
Limpiadoras dos horas y media	8	12	231.652	-	
Limpiadoras seis horas	8	51	555.966	-	
Totales			716.370.598	2.062.424	51.832.000
<i>Personal de Medios de Comunicación Social</i>					
Oficial de primera de Composición	4	1	1.039.000	389.818	3.871
Oficial de segunda de Administración	5	1	952.000	304.438	2.280
Oficial de primera de Administración	4	1	1.039.000	283.373	4.980
Linotipista	6	1	856.000	415.595	4.360
Oficial de primera de Composición	4	1	1.039.000	396.272	4.645
Taquigrafo	4	1	1.039.000	564.374	4.300
Corrector	4	1	1.039.000	415.548	1.724
Repartidora	7	1	201.500	185.336	1.184
Repartidora	7	1	201.500	187.381	1.578
Oficial de primera Linotipista	4	1	1.039.000	222.108	5.761
Oficial de tercera	6	1	856.000	337.012	2.680
Regente de Talleres	4	1	1.039.000	371.702	10.530
Oficial de primera de Estereotipia	4	1	1.039.000	217.046	4.115
Oficial de primera de Cajas	4	1	1.039.000	222.674	4.938
Linotipista	6	1	856.000	405.137	3.292
Oficial de tercera de Cajas	6	1	856.000	490.972	3.350
Oficial de segunda de Rotativa	5	1	952.000	284.770	3.740
Jefe de Sección de Taller	4	1	1.039.000	311.902	7.343
Oficial de primera de Composición	4	1	1.039.000	236.902	5.352
Oficial de segunda de Cajas	5	1	952.000	268.555	3.675
Oficial de segunda de Administración	5	1	952.000	232.124	3.600
Oficial de tercera de Rotativas	6	1	856.000	339.159	3.350
Totales			19.920.000	7.032.195	1.267.392
Total general			798.484.609		

Queda, para antigüedad del año 1986, 4.478.691 pesetas.
Son 2.239 mensualidades a 2.000 pesetas.