

15111 RESOLUCION de 10 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el personal laboral de Administración de Justicia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de Administración de Justicia que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1991 de una parte por representantes de las centrales sindicales CC.OO. y CSIF en el ámbito de aplicación de dicho Convenio en representación del colectivo laboral afectado y de otra por representantes del Ministerio de Justicia en representación de la Administración al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones públicas (Comisión ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 4/1990, de Presupuestos Generales del Estado para 1990 y la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, 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 Depósitos 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 4/1990, de Presupuestos Generales del Estado, para 1990, y la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 10 de junio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TÍTULO II

Ámbito de aplicación

Art. 1.º.— Este Convenio se suscribe entre las siguientes partes, que están legitimadas para concertar el mismo:

En representación de la Administración:

D. Antonio Jorge Albarrán Olivera
D. José Luis Domínguez Avila
D.ª Pilar Panjul Lopez
D.ª Pilar Sánchez Fernández
D. Antonio López López
D. José Miguel Sánchez March
D.ª Rosa Prado Quintana

Por designación del ilustrísimo señor Subsecretario del Ministerio de Justicia:

En representación de las Centrales Sindicales, por ellos designados:

Por la Central CC.OO.:

D. Antonio Alvarez Benítez
D. José Manuel Bordeje Sotillos
D. Pedro de la Torre Campos
D. Fortunato Campos Romero
D.ª Vanessa Fortuny Vilches
D.ª María Felicidad Heras Sánchez

Por la Central C.S.I.— C.S.I.F.:

D. José María Villarueva Nistal
D. Carlos Fuentes Furcos

Art. 2.º.— Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo tiene como primordial objetivo 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 las funciones propias de su respectiva categoría profesional.

Art. 3.º.— Ámbito personal

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:

- a) El personal que tenga la condición de funcionario público con destino en la Administración de Justicia.
- b) El personal cuya relación con la Administración de Justicia derive de un contrato administrativo de colaboración temporal.
- c) Los que, perteneciendo a las plantillas de otras Entidades, desarrollen actividades para la Administración de Justicia, en virtud de un contrato de obras o de servicios otorgado entre dicho Departamento y las citadas Entidades, según las normas de contratación administrativa aplicables.
- d) Los profesionales cuya relación con la Administración de Justicia derive de un contrato de obras o de servicios y no tengan tales profesionales el carácter de personal fijo del Departamento.
- e) El personal laboral fijo de la Administración de Justicia que, como consecuencia de haber sido transferido a una Comunidad Autónoma, pase a depender de la misma.

Art. 4.º.— Ámbito territorial

Este Convenio se aplicará en todo el territorio español.

Art. 5.º.— Periodo de vigencia

1. La duración del Convenio será de dos años, a contar desde el 1 de Enero de 1990, sin perjuicio de que se negocia la revisión de las tablas salariales anuales, o en periodos menores, con los incrementos establecidos por el Ministerio de Economía y Hacienda, si así se autorizara por disposición legal.

2. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1.990, y de 1 de Enero de 1991, según las tablas salariales contenidas en el Anexo I, con excepción de pluses y reclasificaciones contempladas en los Anexos de este convenio, cuyos efectos económicos surgirán en las fechas que para los mismos se determine.

Art. 6.º.— Formas y condiciones de denuncia del Convenio

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 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.

COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA

Art. 7.º.— Comisión Paritaria de Vigilancia

Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia con la función de interpretación, estudio y vigilancia de la totalidad del Convenio durante el periodo de vigencia del mismo.

La Comisión Paritaria de Vigilancia estará compuesta por tres miembros por parte del Ministerio de Justicia y otros tres por las Organizaciones Sindicales que hayan obtenido mayor representación.

La Comisión Paritaria de Vigilancia celebrará, con carácter ordinario, una reunión trimestral, y con carácter extraordinario, cuando lo solicite alguna de las partes.

Los dictámenes de la Comisión serán vinculantes por ambas partes cuando alcancen la unanimidad en el seno de la misma, desde la toma de los acuerdos.

La Comisión Paritaria de Vigilancia hará públicos los acuerdos y proyectos en temas de interés general o cuando afecte a un número significativo entre los trabajadores.

Esta Comisión Paritaria de Vigilancia se constituirá dentro de los treinta días siguientes a haberse publicado el presente Convenio.

Art. 8.º.— Interpretación del Convenio.

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:

a) Que apreciadas en su conjunto resulten más favorables para el trabajador.

b) Que no vulnere preceptos de derechos necesarios.

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

Art. 9º.- Organización del trabajo

1. La organización práctica del trabajo es facultad del Subsecretario, de los Gares Territoriales del Ministerio de Justicia, 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 las funciones comprendidas en la definición de su categoría profesional en este Convenio y las complementarias dentro de su misma rama de actividad.

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 la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, en colaboración con los Tribunales, Juzgados, Fiscalías y órganos técnicos adscritos al Departamento con misión de auxilio a la Administración de Justicia.

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESOS

Art. 10.- Modalidades de contratación

1. El personal laboral podrá ser contratado fijo de plantilla, por tiempo limitado y con contrato de interinidad.

1.1. El personal fijo de plantilla es el que actualmente ocupe plaza fija en la plantilla laboral de las unidades de la Administración de Justicia y órganos técnicos que auxilian a la misma, y el que en lo sucesivo se integra en la misma mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

1.2. El personal contratado por tiempo limitado es aquel que se contrata por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales que se produzcan en las unidades administrativas por aumento de trabajo que no pueda ser atendido por la plantilla de personal fijo. En estos casos, el contrato tendrá la duración máxima y mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, ateniéndose a aquellas otras condiciones que se establezcan en dichas normas legales.

Esta contratación 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.

1.3. Los contratos de interinidad serán aquellos que se realicen para sustitución de un trabajador fijo en plantilla con derecho a reserva del puesto de trabajo, por cualquiera de las situaciones de ITT que se estimen superiores a un mes, maternidad, servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo, así como en los casos de licencias no retribuidas.

2. La contratación del personal interino o eventual se efectuará entre las personas incluidas o inscritas en la Bolsas de Trabajo administradas por las Gerencias Territoriales del Ministerio de Justicia, con intervención de los representantes de los trabajadores, y en su defecto por la Comisión Paritaria de Vigilancia. El personal incluido en dicha Bolsa tendrá mejor derecho para ser contratado como interino o personal eventual:

- Por haber prestado servicio como personal laboral de la Administración de Justicia con contrato temporal en los últimos dos años, y en categoría o nivel equivalente al puesto de trabajo que se contrata.
- Por orden de mayor puntuación obtenida en la última oposición sin haber alcanzado plaza.
- En caso de empate se valorará su curriculum profesional según el baremo de la última oposición.

3. 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 periodo de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de este Convenio.

3.1. En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de noviembre, sobre incompatibilidades, y que el incumplimiento de la misma supone la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

3.2. Se entregará a los representantes sindicales copia simple de los contratos que se suscriban, que contengan las especificaciones básicas de los mismos.

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

5. 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, siendo responsabilidad de la Administración de Justicia el que estén confeccionados y en los respectivos Centros de trabajo los contratos para la firma de los interesados.

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

Art. 11.- Procedimiento de provisión de vacantes

1. La selección y contratación del personal laboral en los diferentes Centros del ámbito de aplicación de este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, méritos 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 de del Estado. Los procedimientos de selección y contratación se realizarán, al menos, una vez al año, de acuerdo con la oferta de empleo público.

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

- Reingreso de excedentes.
- Traslados.
- Ascenso (promoción interna)
- Turno libre (nuevos ingresos)

Art. 12.- Reingreso de excedentes

1. El trabajador excedente voluntario que solicita su reincorporación, una vez autorizada esta, deberá participar en el primer concurso de traslado que se convoque, adjudicándosele la plaza que le corresponda. Hasta tanto, podrá ser adscrito con carácter provisional a un puesto de trabajo de su mismo nivel y categoría, o de nivel inferior, si existiera vacante en la localidad que expresamente solicita el interesado. Las plazas cubiertas provisionalmente se incluirán necesariamente en el primer concurso de traslado que se convoque.

Los procedentes de esta situación gozarán del derecho preferente para obtener, por una sola vez, destino en la misma localidad en la que prestaban sus servicios cuando fueron declarados excedentes.

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.

Art. 13.- Traslados

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, siempre dentro de la misma categoría.

1.1. Los concursos de traslado voluntario se convocarán, al menos una vez al año y comprenderán las plazas ofertadas y las que quedaren a resultas sucesivamente.

2. El concurso de traslado se resolverá atendiendo a la antigüedad del trabajador. En igualdad de circunstancias se dará preferencia, por esta orden:

- Razones de rehabilitación sanitaria del trabajador o sus familiares, dentro del primer grado consanguinidad.
- Cuando el cónyuge haya sido trasladado con carácter forzoso a un puesto de trabajo en la localidad a la que se solicita el traslado.
- Tengan hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados.

Todas estas circunstancias deben ser suficientemente acreditadas de forma documental.

En caso de que no se den estas circunstancias, a igual antigüedad, se adjudicará plaza a quien hubiese obtenido mejor puntuación en las oposiciones.

Si no existiera puntuación en dichas oposiciones se dará preferencia:

- a) A quien solicite plaza en distinta localidad.
- b) A quien no se le hubiera concedido traslado en un tiempo de dos años.

3. Los trabajadores que hayan obtenido plaza por concurso de traslado tendrán un plazo de veinte días naturales para tomar posesión de la plaza, si está en distinta localidad, o de ocho días en caso contrario, y vendrán obligados a permanecer en el puesto de trabajo que les hubiera correspondido durante un año contado desde la incorporación efectiva al mismo.

Los destinos adjudicados serán irrenunciables.

Art. 14.- Ascensos (promoción interna)

1.1 Una vez realizado lo previsto en los artículos 12 y 13.2, todas las vacantes de la oferta pública de empleo no cubiertas serán ofrecidas a efectos de promoción interna entre los trabajadores de las categorías profesionales inferiores, incluidas las vacantes dejadas por los mismos, reservándose el 50 por 100 para el personal de niveles inferiores acogidos a este Convenio, mediante participación en concurso o concurso-oposición.

1.2. Los trabajadores acogidos al presente Convenio que deseen ascender a los niveles 1 y 2 deberán reunir los requisitos de titulación exigidos para cada categoría y actividad y haber cumplido antigüedad en la Administración de Justicia de 3 años para el nivel 2 y de 5 años para el nivel 1, salvo que el ascenso sea del nivel 2 al 1 en cuyo caso será necesaria una antigüedad de 2 años.

1.3. Los trabajadores, para acceder a los restantes niveles por el turno de promoción interna, podrán participar en los concursos o concursos-oposición dentro de la misma rama de actividad, aunque no tengan la titulación requerida en este Convenio, siempre que lleven dos años de antigüedad en la Administración de Justicia. A estos efectos se definen las ramas de actividad en un Anexo del presente Convenio.

En ningún caso pueden producirse ascensos por el transcurso del tiempo.

1.4. Los destinos adjudicados a los trabajadores por el sistema de promoción interna serán irrenunciables.

Art. 15.- Turno libre (nuevos ingresos)

Una vez concluidos los concursos de traslados y el turno de promoción interna, las vacantes no cubiertas serán ofrecidas por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia para su cobertura mediante pruebas selectivas que se establezcan conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

Art. 16.- Baremos de méritos para promoción interna y personal laboral de nuevo ingreso

1. Los concursos de méritos para promoción interna y el personal laboral de nuevo ingreso de la Administración de Justicia serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes:

- a) Circunstancias personales.
- b) Méritos académicos.
- c) Méritos profesionales.

2. La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo a los siguientes porcentajes:

Diez por cien de los puntos en concepto de circunstancias personales.

Treinta por cien máximo y veinte por cien mínimo a los méritos académicos.

SeSENTA por cien máximo y cincuenta por cien mínimo a los méritos profesionales.

3. En caso de que la Administración, previa consulta a la representación de los trabajadores, optara por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, al 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.

4. La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados serán objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria de Vigilancia y se reflejará en las respectivas convocatorias.

Art. 17.- Período de pruebas

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, prestandose inicialmente la actividad durante el período de prueba con la extensión y efectos siguientes:

- a) Titulado superior: Tres meses
- b) Titulado medio: Tres meses
- c) Resto del personal: Quince días

Artículo 18.- Selección de personal

1. Las convocatorias para la provisión de vacantes según lo previsto en el artículo 11.2 serán públicas y deberán contener las siguientes circunstancias:

- a) Condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes para el puesto de la categoría o categorías correspondientes.
- b) 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.
- c) Número de plazas a cubrir.
- d) Composición del Tribunal calificador o Comisión de selección.

2. La resolución de las pruebas de aptitud y valoración de los méritos corresponderá al Tribunal designado al efecto que estará presidido por la persona que designe la Subsecretaría del Ministerio de Justicia y que estará constituido por dos Vocales, como mínimo, designados por ésta, al menos, uno será propuesto por la representación del los trabajadores entre los de igual o superior categoría a la de las vacantes convocadas.

2.1. Terminadas las pruebas, el Tribunal elevará, a la Subsecretaría la correspondiente propuesta de contratación, que no podrá ser superior al número de las plazas convocadas, comprensiva de todos los aspirantes que hubieran superado las pruebas, relacionados por orden de puntuación.

3. La adscripción a un puesto de trabajo se realizará por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, siendo el contrato el único documento válido para dicha adscripción.

Art. 19.- Trabajos de superior e inferior categoría

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 ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año y ocho durante dos, previa autorización de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, a petición de las autoridades especificadas en el artículo 9.1.

2. Superados estos plazos la Administración promoverá la creación del puesto de trabajo, que deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio.

3. Cuando desempeñe trabajo de categoría superior autorizada por la Subsecretaría, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría para la que fue contratado y la función que efectivamente realice.

Esta tiempo será computable a efectos de méritos para ascensos.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad 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 comunicándolo a la Subsecretaría del Ministerio de Justicia.

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

Art. 20.- Formación y perfeccionamiento profesional

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 del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos, según la 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 certificado de escolaridad, 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 26, 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) El Ministerio de Justicia organizará o concertará con Centros Oficiales o reconocidos, cursos de formación y perfeccionamiento profesional para las distintas categorías, en colaboración con las Organizaciones Sindicales. Si estos cursos coincidieran con el desarrollo de la jornada laboral, los trabajadores asistentes a los mismos tendrán derecho a la percepción íntegra de sus retribuciones.

e) En caso de utilización en los puestos de trabajo de nuevas tecnologías, la administración vendrá obligada a realizar cursos de perfeccionamiento y adaptación a los trabajadores afectados por esa nueva tecnología, dentro de la localidad de su centro de trabajo. De no poder realizarse en la localidad de este curso, la Administración de Justicia estará obligada a facilitar alojamiento y manutención al trabajador, así como a las indemnizaciones y sueldo que diara lugar.

f) Para los trabajadores destinados en Comunidades Autónomas que tengan una lengua propia. La Administración podrá organizar curso del idioma de esa Comunidad Autónoma o conceder permiso a los trabajadores para asistir a dichos cursos por el tiempo necesario durante la jornada laboral, previo informe de las autoridades especificadas en el artículo 9.1.

g) El Personal Laboral incluido en este Convenio podrá disponer cada año de una semana laboral o cuarenta horas de permiso para realizar cursos de reciclaje o actualización profesional, siempre que se refieran directamente a las funciones propias de su categoría o para su futura promoción profesional, y sean organizados u homologados por Centros Oficiales o Colegios Oficiales afectados por este Convenio.

Art. 21.- Jornada semanal.

1. La jornada máxima ordinaria de trabajo será de 1.826 horas en el 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 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 ciclos inferiores en su distribución semanal pactada, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

3. Dentro de la jornada de trabajo se disfrutará de una pausa de veinte minutos que tendrá a todos los efectos la consideración de tiempo de trabajo. En los turnos de mañana la pausa se disfrutará entre las nueve treinta y las doce treinta horas; en los turnos de tarde la citada pausa se disfrutará entre las dieciséis treinta y las veinte treinta horas; en los turnos de noche la citada pausa se disfrutará entre las cero treinta y las cuatro treinta horas.

Art. 22.- Horario de trabajo

1. El horario de trabajo deberá adaptarse a las necesidades del servicio público prestado por la Administración de Justicia y como supletorio 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 a la conformidad escrita del trabajador y consulta a los representantes de los trabajadores. A estos efectos se considerarán especiales los horarios nocturnos y los que se lleven a cabo en día festivo.

Art. 23.- Trabajo a tiempo parcial

En los supuestos de trabajo a tiempo parcial, todas las retribuciones incluidos los trienios, 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.

Art. 24.- Calendario laboral

Los calendarios laborales de cada unidad u Organismo se fijarán de conformidad a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia, así como de las instrucciones que la complementa, exponiéndose en sitio visible.

Art. 25.- Vacaciones anuales

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

1.1. Se podrán disfrutar en un sólo periodo o en dos periodos de quince días. Con carácter excepcional y previa justificación, se podrán disfrutar en dos periodos de diferente duración.

2. El periodo 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 y los representantes de los trabajadores conforme al Estatuto de los Trabajadores.

2.1. El periodo vacacional será preferentemente durante el periodo estival de los meses de julio, agosto y septiembre.

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.

4.1. En caso de no disfrutar de las vacaciones en los meses comprendidos de enero a noviembre, se considerarán automáticamente concedidas en el mes de diciembre.

5. El personal que cese durante el año, sin haber disfrutado las vacaciones, se le aborará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado, calculando los conceptos salariales no fijos, conforme al promedio percibido en relación a ellos durante el trimestre anterior, excluyendo las dietas y horas extraordinarias.

Art. 26.- Permisos retribuidos.

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 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 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 o 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 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 permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso de que ambos trabajen.

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.

i) Para la realización de funciones sindicales, de formación sindical y de representación, en los términos previstos por desempeño de tales funciones.

Art. 27.- Licencias no retribuidas

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses.

1.1. Dichas licencias se serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

1.2. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2. Durante este periodo se les respetará el puesto de trabajo, contratándose un trabajador temporal de acuerdo con el artículo 10.

Art. 28.- Ausencias por enfermedad, incapacidad laboral y maternidad.

1. Las ausencias totales o parciales a la jornada laboral en que se aleguen por el trabajador causas de enfermedad o accidente, se justificarán por el trabajador a sus superiores, que lo notificarán a la Sección de 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, y una vez se haya expedido.

3. Para el supuesto de embarazo y maternidad no será necesario el parte de continuidad de baja.

4. Como mejora voluntaria y en los supuestos de incapacidad laboral transitoria o maternidad, durante el periodo que dura la incapacidad, o las dieciséis semanas a que se refiere el apartado d) del artículo 29, abonará 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 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 o maternidad de la Seguridad Social, se garantice al trabajador afectado la remuneración indicada.

Art. 29.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

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, previa solicitud por escrito de reintegro. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin reincorporación a su puesto de trabajo se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral, cuando las obligaciones militares permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo siempre que ello no trastorne al mismo, apreciación que hará libremente el Ministerio. El trabajador podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata de su sueldo. Si la Administración de Justicia tuviera dependencias en la población a que sea destinado el trabajador, se procurará adscribirse a ellas siempre que puedan ser compatibles con sus deberes de trabajador y soldado.

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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en 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 supuesto de parto, la suspensión tendrá duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfruta de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión siempre que sean

ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que la madre y padre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 30.- Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año de antigüedad en el servicio. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco y este derecho no podrá ejercerse de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del periodo de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

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 servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro, reconocido en los artículos 11.2 a) y 12.

4. Los trabajadores en excedencia voluntaria no devengarán derechos económicos ni le será computado el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad.

5. La situación de excedencia voluntaria no podrá otorgarse al trabajador sometido a expediente disciplinario si no hubiere cumplido la sanción impuesta.

Artículo 31. Excedencia forzosa

1. 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 que se perciban retribuciones por el mismo.

2. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en cargo público representativo o función sindical electiva.

2.1. En caso de no solicitar el reintegro, una vez transcurrido este, el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

Art. 32.- Supuestos de extinción del contrato de trabajo

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

(NO FORMAN AL DORSO)

Art. 33.- Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados mediante Resolución de la Subsecretaría del Departamento, tratándose de faltas muy graves, mediante Resolución del Director General de Relaciones con la Administración de Justicia, si se trata de faltas graves, y de los Gerentes Territoriales del Ministerio de Justicia, en su ámbito territorial respectivo, si se trata de faltas leves, excepto en el ámbito de los Tribunales Superiores de Justicia del País Vasco y Cataluña en los que las faltas leves serán sancionadas por el Director General de Relaciones con la Administración de Justicia de acuerdo con el procedimiento aplicable y según lo establecido en los artículos 34 y 35.

Art. 34.- Graduación de las faltas.

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 y subordinados.

a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se prueba 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 la negligencia de las que se deriven 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.

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. 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 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. La falta reiterada de puntualidad, no justificada, durante diez 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. 35.- Sanciones

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 hasta dos días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta 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.

Art. 36.- Encubrimiento de faltas.

Los jefes y superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad o 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. 37.- Comunicación de actos por el trabajador

1. Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

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

Art. 38.- Procedimiento sancionador

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.

Art. 39.- Prescripción de las faltas.

1. Las faltas prescribirán a:

Leves: Diez días.

Graves: Veinte días.

Muy graves: 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.

2. 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 del plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 40.- Seguridad e higiene en el trabajo

1. La Administración de Justicia y todos los Centros dependientes de ella extremarán su celo en el cumplimiento y observancia de las normas de Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación en la materia, y se establecerá progresivamente el servicio de Médico de Empresa, de acuerdo con la normativa vigente.

1.1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en

el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adoptan legal y reglamentariamente.

2. Los trabajadores que por accidente, enfermedad u otras circunstancias vean disminuida su capacidad para el trabajo que desarrolle, previa determinación por órgano competente (INSS), serán destinados a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, en función de su incapacidad, en la primera vacante que hubiera en su destino.

3. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieren de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En aquellos casos en que se determine por la Subsecretaría la obligatoriedad de su uso a los Subalternos se les facilitarán como primera dotación dos uniformes completos, uno de invierno y otro de verano, compuestos el primero de traje azul, zapatos negros, dos camisas blancas y corbata negra, y el de verano, zapatos, pantalones y dos camisas. Anualmente, con carácter alternativo, se le renovará el uniforme de invierno o de verano.

A los Trabajadores Sociales, Psicólogos, y Educadores se les proporcionarán los tests o cuestionarios y el material de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones.

A los Peritos se les proporcionarán tablas de tasación y material de trabajos necesario para el desarrollo de sus funciones.

Al personal de la limpieza se le suministrará bata y zapatillas dos veces al año y guantes de goma cuatro veces en igual periodo de tiempo y útiles y herramientas necesarias para su trabajo.

Al personal de conservación y oficios varios, Mozos y Mozos-Calefactores se les facilitará un mono cada año, así como dos pares de guantes protectores y útiles y herramientas necesarias para su trabajo.

Al personal de archivo una bata cada año.

A los Vigilantes de puerta en relación directa con el público se les dotará de uniformidad adecuada a su trabajo.

Al personal se le dotará de los elementos de protección adecuados a su puesto de trabajo, a propuesta de la Comisión Paritaria de Vigilancia y previo informe de los Organismos competentes en esa materia.

Art. 41.- Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo

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.

En el plazo de un mes desde la publicación del Convenio se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene a nivel del ámbito de aplicación de este Convenio, formado por seis miembros: Tres en representación de la Administración y tres en representación de los trabajadores; éstos últimos designados por las Centrales Sindicales de acuerdo con la representación obtenida. Las reuniones de este Comité serán trimestrales.

Art. 42.- Reconocimientos médicos

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

1.1. El trabajador y la Empresa recibirán una copia del 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.

Art. 43.-Retribuciones

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio serán retribuidos por los conceptos siguientes:

1. Salario legal:

1.1 Salario base.

1.2. Complementos salariales:

Trienios

Complemento de antigüedad no absorbible de 1985.

Complementos de Titulación.

Pagas extraordinarias de junio y diciembre.

1.3. Pluses;

2. Percepciones no salariales:

Indemnizaciones o suplidas.

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

Art. 44.- Salario legal. Salario base.

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

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

Art. 45.- Complementos salariales, trienios y complemento de antigüedad

1. Los trienios se devengarán cada tres años de servicios, cualesquiera que sea la función que se preste en la Administración de Justicia.

Se reconocerán a estos efectos, los servicios prestados en el Ministerio de Justicia o en Organos y Servicios de la Administración de Justicia, cualquiera que fuera la relación laboral o estatutaria.

1.1. El importe de cada trienio será de 2.500 pesetas en catorce pagas mensuales y 35.000 pesetas anuales para el año 1990 y 1991, que podía aumentarse en años sucesivos de conformidad con lo que se establezca.

1.2. Se devengará desde primeros de mes en que se cumplan tres o múltiple de tres años de servicios efectivos.

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

2. El complemento de antigüedad que se percibía a 31 de diciembre de 1.985 no será absorbible ni se modifica su cuantía.

El personal procedente de Medico de Comunicación Social del Estado y de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor - Tribunal Tutelar de Menores- percibirá este complemento en catorce pagas.

Art. 46.- Complemento personal transitorio

1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondía 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 1.989 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 Presupuesto, 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 trabajo, y de la totalidad del 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 plusos o establecimientos de nuevos conceptos retributivos, a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especiales: Absorción del 100 por 100 del incremento.

Art. 47.- Pagas extraordinarias

1. Son gratificaciones extraordinarias las que el trabajador tiene derecho a percibir, una en cada uno de los meses de junio y diciembre 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 un 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.

Art. 48.- Pluses

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio podrán devengar en función de las características especiales del puesto de trabajo desempeñado y como consecuencia de la actividad desarrollada de modo efectivo en el mismo, no teniendo en ningún caso carácter consolidable, los siguientes pluses.

1. Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad:

Será percibido por los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo indicados en el anexo del presente Convenio, debido a la exposición habitual a riesgos nocivos para la salud derivados del manejo, contacto, limpieza o traslado de materias tóxicas o peligrosas, vísceras, miembros o cadáveres, trato directo con detenidos o presos que ponga en peligro la integridad física del trabajador o de la realización del trabajo en lugares donde el ambiente esté anormalmente viciado, tanto por su ubicación como por las materias, máquinas o útiles de trabajo que hubiere en ellos.

La cuantía de este plus será de 11.000 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año, siempre que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo que la motiva tenga carácter exclusivo o preferente, percibiéndose única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente este puesto de trabajo.

La Administración se compromete a estudiar y remover las causas que dan lugar a la percepción de estos complementos.

2. Plus de nocturnidad:

Será percibido por aquellos trabajadores de las categorías de Sereno y Vigilante nocturno, que desarrollen sus trabajos entre las veintidós y las seis horas.

La cuantía de este plus será de 5.500 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año, si el tiempo de trabajo nocturno fuera igual o superior a la mitad de la jornada del trabajador. En el caso de que el trabajo nocturno se realice por tiempo inferior a la mitad de la jornada del trabajador, el plus se acreditará en proporción al tiempo de trabajo nocturno.

Si el trabajo se organiza en régimen de turnos, la cuantía del plus se determinará según lo indicado en el párrafo anterior considerando la proporción del horario nocturno realizado en cómputo mensual.

3. Plus de disponibilidad horaria:

Será percibido por aquellos trabajadores de la categoría de Interprete-Traductor, que ocasionalmente, sean requeridos por la autoridad judicial para realizar actuaciones fuera de su jornada normal de trabajo.

La cuantía de este plus será de 1.000 pesetas por cada día en que sea requerido al trabajador fuera de su jornada laboral.

Art. 49.- Indemnizaciones y suplidos

1. Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, derivadas de Comisiones de servicios ordenadas por la Administración de Justicia, estarán reguladas por el Real Decreto 236/1.988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razones de servicios, en los que respecta a las causas, condiciones y cuantías de su devengo, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la clasificación que 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 previsto en el Real Decreto citado, queda clasificado en los siguientes grupos:

- Grupo 2: Niveles 1 y 2
- Grupo 3: Niveles 3 y 4.
- Grupo 4: Niveles 5, 6, 7 y 8.

Art. 50.- Forma de pago y liquidación

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 obligatoria 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 casan, o reintresen 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 correspondieran hasta la fecha del vencimiento del mismo.

4. Los trabajadores con contrato temporal podrán percibir conjuntamente con sus retribuciones periódicas el prorrateo de las pagas extraordinarias a las que tengan derecho.

Art. 51.- Anticipos reintegrables

Los trabajadores de la Administración de Justicia, con contrato laboral fijo, en caso de necesidad debidamente justificado podrán solicitar anticipos reintegrables por importe máximo de dos mensualidades de los haberes líquidos.

Para la concesión deberá informar favorablemente la Comisión Paritaria, previa la existencia de crédito presupuestario.

El reintegro se efectuará en el período máximo de 14 mensualidades, contadas a partir del mes siguiente a su concesión.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que no se haya liquidado totalmente el anterior.

Art. 52.- Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a contratar por tiempo limitado o sustitución a un trabajador en la vacante que se produzca por esta causa, incluyendo la vacante en la oferta pública de empleo siguiente.

Art. 53.- Jubilación voluntaria

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.

Art. 54.- Movilidad

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

2. En el caso de traslado forzoso que implique cambio de residencia del trabajador, las indemnizaciones consecuentes serán las que se establezcan reglamentariamente para el personal al servicio de la Administración.

3. Se comunicará a los representantes de los trabajadores los cambios de destino de los trabajadores afectados por necesidades del servicio.

Art. 55.- Censo e identificación

1. La Administración de Justicia deberá confeccionar y mantener el censo por categorías profesionales y niveles.

2. Como mínimo deberán figurar los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores, con el detalle que sigue:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Administración de Justicia.
- Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
- Fecha del próximo vencimiento de antigüedad.
- Documento nacional de identidad.

3. Dentro del primer trimestre natural de cada año, la Administración de Justicia publicará el censo, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal.

4. La Administración de Justicia, expedirá a cada trabajador una tarjeta identificativa, en la que figurará fotografía, apellidos y nombre, documento nacional de identidad y categoría laboral.

Art. 56.- Derechos de representación sindical

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en cuanto resulta de su aplicación, así como la demás legislación vigente en esta materia.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales en el supuesto de que estos no formen parte de dicho órgano, podrán proceder, previa comunicación al Ministerio de Justicia, a la acumulación en uno o varios de sus componentes, del crédito horario que les corresponde según el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 57.- Clasificación profesional

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 primera
- Nivel 5: Oficiales de segunda.
- 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 aquélla en lo que exceda, considerándose como complemento personal y transitorio al exceso.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Una vez aprobadas las tablas salariales como anexo I se incorporan a este Convenio para 1.990 y 1991, quedarán asumidos en las mismas todos aquellos 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.

Segunda.- En el supuesto de que el Gobierno, en desarrollo de los acuerdos alcanzados o que puedan alcanzarse con las Centrales Sindicales en Mesa General de la Función Pública, en relación al personal laboral, aprobase dotaciones adicionales o dictase instrucciones de obligado cumplimiento, las mismas serán de aplicación al colectivo laboral de la Administración de Justicia en los términos acordados por aquél.

Tercera.- Al amparo de lo previsto en el Art.63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la constitución del Comité Intercentros en el ámbito del personal laboral de la Administración de Justicia, cuya composición, competencias, organización y funcionamiento se ajustará a las previsiones legales y al acuerdo de sus miembros, corriendo a cargo de la Administración las indemnizaciones previstas legalmente que se produzcan en un máximo de 6 reuniones al año de dicho Organó.

ANEXO I

PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA. TABLA SALARIAL

AÑO 1.990		RETRIBUCION BRUTA ANUAL (14 Pagas)	
Niveles		Pesetas	
1		2.271.432	
2		1.817.004	
3		1.486.471	
4		1.346.332	
5		1.233.027	
6		1.132.404	
7		1.105.616	
8		981.700	

AÑO 1991		RETRIB. BRUTA ANUAL (14 pagas)		COMPLEMENTO TITULACION (Anual, en 12 pagas)	

Niveles	Pesetas	Pesetas
1	2.401.717	100.000
2	1.920.024	80.000
3	1.618.794	
4	1.468.537	
5	1.347.051	
6	1.239.163	
7	1.198.057	
8	1.062.270	

Las cantidades que figuran son a jornada completa, abonándose la misma de forma proporcional si la jornada es inferior.

ANEXO II

Definición de categorías

Psicólogo.- Es el trabajador que con título universitario superior en Psicología o especialidad en esta materia, bajo la dependencia de las Autoridades Judiciales mencionadas en el artículo 9º, párrafo primero del presente Convenio desempeña funciones de asesoramiento técnico en los Tribunales, Juzgados y Organos Técnicos en materia de su disciplina profesional.

Su actuación se refiere a la exploración, evaluación y diagnóstico de las relaciones y pautas de interacción, aspectos de la personalidad, inteligencia, aptitudes, actitudes y otros aspectos de esta especialidad de las personas implicadas en los procesos judiciales de quien solicita el correspondiente informe psicológico por los respectivos responsables de los Organos Judiciales citados, así como la colaboración con los restantes miembros de los equipos técnicos para el desarrollo de las mencionadas funciones.

Titulado superior.- Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título de grado superior, realiza funciones propias de su nivel académico y especialidad, bajo la dependencia de las Autoridades Judiciales competentes.

Trabajadores Sociales.- Son los trabajadores con titulación universitaria de Diplomado en Trabajo Social o Asistente Social que bajo la dependencia de las Autoridades Judiciales mencionadas en el Art. 9º, párrafo primero del presente Convenio llevan a cabo su intervención profesional informado y asesorando técnicamente a los Tribunales, Juzgados y Organos Técnicos en materia de su disciplina profesional. Actuarán tanto a nivel individual como interprofesional a través de la elaboración de los informes sociales o psicosociales requeridos por la autoridad judicial o Director del Organó.

Ayudante de Archivo.- Es el trabajador que con titulación universitaria de grado medio, realiza funciones que consisten en recibir, clasificar y archivar los documentos, manejar fichero y alfabetizar las fichas facilitando la documentación correspondiente cuando el sea solicitada.

Educador.- Es el trabajador con título universitario de grado medio que bajo la dependencia del Magistrado o Juez de Menores, desempeña funciones de asesoramiento, en materia educativa a los Tribunales y Juzgados de Menores, y de elaboración del programa educativo solicitado acerca de los menores implicados en los procesos judiciales.

Su intervención profesional se realiza en colaboración con los restantes miembros del Equipo Técnico del Juzgado de Menores.

Diplomado Universitario o Titulado de Grado Medio.- Es el trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Diplomado Universitario o de Grado Medio, realiza funciones propias de su nivel académico y especial.

Perito Judicial diplomado.- Es el trabajador que con titulación universitaria de grado medio o equivalente, posee conocimientos específicos técnicos sobre una determinada materia: Vehículos, joyas, obras de arte, muebles, inmuebles, calígrafos, etc., y requerido por el titular del Organó Judicial competente, realiza funciones de peritaje, valoración, análisis y examen de los bienes, objetos o documentos basándose en sus especiales conocimientos técnicos y pruebas científicas y profesionales que sean oportunas.

Intérprete- Traductor.- Es el trabajador que realiza las funciones de interpretación y traducción simultánea de un idioma extranjero o lengua vernácula al español o viceversa en aquellos supuestos en que sea requerido por la Autoridad Judicial. Asimismo realiza funciones de traducción directa o inversa de uno o más idiomas de los documentos que le encargue el titular del Organismo Judicial.

Jefe de Mantenimiento.- Es el trabajador que planifica, dirige y supervisa las tareas del personal dedicado al mantenimiento, conservación y limpieza del edificio o edificios judiciales de singular o singulares características, existentes en la localidad, responsabilizándose del buen funcionamiento, conservación y limpieza del citado o citados edificios y bajo cuya dependencia están

destinados un elevado número de trabajadores. Dentro de esta categoría y con esta denominación se incluyen los hasta ahora denominados Jefes de Taller.

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. Dentro de esta categoría y con esta denominación se incluye el Jefe Administrativo.

Perito Judicial BUP.- Es el trabajador que, con titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, posee conocimientos específicos profesionales sobre una determinada materia: Vehículos, joyas, obras de arte, muebles, irrompibles, caligrafías...etc., y requerido por el titular del Órgano Judicial competente, realiza funciones de peritaje y valoración de bienes, objetos o documentos basándose en sus especiales conocimientos profesionales y prácticos que sean oportunos.

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.

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.

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.

Oficiales de primera de Oficio.- Es el trabajador que, con pleno conocimiento de su oficio realiza trabajos propios del mismo a las órdenes directas del encargado de la Unidad si la hubiere.

Estenotipista.- Es el trabajador con título de BUP o equivalente que utiliza una máquina "Steno-Key" o estenotipia informatizada, con un sistema de transcripción que permite recoger simultáneamente o en un Acta todo lo hablado o realizado durante un juicio oral o una diligencia judicial en toda clase de procesos cuando se ordene por el Jefe de la Oficina Judicial.

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

Oficial de segunda Administrativo.- Es el trabajador encargado 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.

Oficial 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.

Oficial de segunda de Calefacción y Aire Acondicionado.- Es el trabajador encargado del funcionamiento, mantenimiento de la calefacción y aire acondicionado del edificio o edificios judiciales de la localidad.

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 en general de 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.

Oficial de tercera de Oficio.- Son los trabajadores que sin especialización de oficio realizan trabajos de fuerza que les son encomendados por su Jefe.

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

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.

Mozo-calefactor.- Es el trabajador que aparte de la actividad de mozo se encarga del funcionamiento y mantenimiento de la calefacción, por sistema tradicional, existente en los edificios judiciales.

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

Mozo de autopsias.- Es el trabajador que realiza la preparación del cadáver previa a la autopsia y la manipulación posterior del mismo y que bajo la dirección del Médico Forense o Anatómico-forense colabora físicamente en los trabajos de fuerza que sea preciso en la realización de la autopsia.

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 hallan ubicados en aquéllos.

Subalterno.- Es el trabajador que realizará las siguientes funciones: Detectar y comunicar al superior que corresponda en cada caso de las anomalías que pueda observar en las dependencias del edificio judicial donde esté destinado, 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 la misma naturaleza a las descritas que le sean encomendadas por su Jefe excluyendo las propias jurisdiccionales.

Dentro de esta categoría y con esta denominación se incluyen los Ordenanzas y Conserjes.

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

Mozo.- Es el trabajador encargado de realizar trabajos de fuerza y recados.

Limpiadora.- Es la trabajadora encargada de realizar la limpieza de los edificios judiciales, tanto de los locales como del mobiliario. La limpieza abarcará tanto a las oficinas judiciales como a las dependencias de uso común: Aseos, pasillos, escaleras, archivos, etc.

ANEXO III

Categorías laborales y titulación exigida para cada una de ellas.

Titulación	Categoría
1. Titulación Universitaria Superior	Titulares Superiores Psicólogos
2. Diplomado Universitario o equivalente	Diplomados Universitarios, Ayudante de Archivo, Peritos Judiciales, Diplomados, Trabajador Sociales y Educadores
3. BUP o equivalente	Jefe de Mantenimiento Jefe Administrativo de Segunda Intérpreta-Traductor
4. BUP o equivalente	Encargado de vigilancia Oficial de primera Administrativo Peritos Judiciales BUP Conservador Oficial de Primera de Oficio Varios (Electricist Calefacción/aire, Fontanero Carpintero, Jardinero) Estenotipista
5. EGB o equivalente	Taquillero Oficial de segunda de Oficio varios (Albañil, Electricist Carpintero, Carrajero, Jardinero Calefactor y Aire Acondicionado)
6. EGB o equivalente	Auxiliares Telefonista-Recepcionista. Oficial de tercera de Oficio varios (Mozo-Calefactor Aparcador)
7. Certificado de Escolaridad	Telefonista, Ascensorista, Porteros, Celador, Serenos, Vigilantes y Subalternos
8. Certificado de Escolaridad	Mozos, Limpiadoras Mozos de Autopsias

ANEXO IV

Pluses

DETERMINACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL ACOGIDO A ESTE CONVENIO, INCLUIDOS EN LA PERCEPCION DE PLUSSES.

1.- Corresponde percibir el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad al personal destinado en los Institutos Nacionales de Toxicología e Institutos Anatómico-Forenses y Clínicas Médico-Forenses por efectuar su trabajo en edificios de alto riesgo en los que se manejan vísceras, miembros, cadáveres, o útiles afectados por el SIDA o enfermedades contagiosas y material tóxico o peligroso.

Igualmente percibirán esta plus las Limpiadoras que hayan de efectuar la limpieza de los calabozos en ciudades con población, transeunte elevada (plazas fronterizas, portuarias o grandes urbes) en las que el número de reclusos temporales y las características sanitarias de las mismas, supongan mayor peligrosidad de contagio de enfermedades de alto riesgo (sida, hepatitis, drogadicción, etc.) como pueden ser Cádiz, Ceuta, Melilla, Figueras, Ibiza, Vigo, etc.

Asimismo se procede a reconocer este plus a los puestos de Ayudante de Archivo, Auxiliares, Mozos y Subalternos de los Archivos del Tribunal Supremo, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Decanato de Primera Instancia e Instrucción de Madrid y Barcelona, en tanto persistan las condiciones de mala ventilación e inadecuada instalación de los mismos que pueda afectar a la salud, cuando se ha de permanecer la jornada de trabajo en sus dependencias.

El destino y número de puestos de trabajo en los Institutos Nacionales de Toxicología, Anatómico-Forenses, Clínicas Médico-Forenses y Calabozos a los que será de aplicación el plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad, se especifica a continuación.

Destinos	TRAB.S.	PSIC.	OFIC.2*	MOZO	VIG.	CEL.	TEL.	LIMP.	SUB.
Institutos Anatómico-Forenses									
Cartagena				3					
Granada				1				1	
Las Palmas								0,50	
Madrid	2		2	5					
P.Mallorca								0,25	
Ponferrada				1					
Sevilla					2			0,75	
Valencia				2				1	
Valladolid				1					
Zaragoza				2				0,50	
Clinicas Médico-Forense									
Barcelona	1	1							
Granada	1	1							
Madrid	1	1	2	3					2
Málaga				1					
Zaragoza				1					
Sevilla				1					
Las Palmas				1					
Valencia	1	1							
P.Mallorca	1	1							
Vigo	1	1							
Institutos Nacionales Toxicología									
Barcelona					1			1,50	2
Madrid			1	4	3	1	2	6	2
Sevilla				1	3		1	6	
DESTINO Limpadoras 40 h/semana.									

Destino	Ayudante Archivo	Auxiliares	Subalternos	Mozos	Oficial
Calabozos					
Málaga					2
Sevilla					2
Valencia					2
Alicante					1
Cádiz					1
Ceuta					1
La Coruña					1
Murcia					1
Almería					0,625
Granada					1
Huelva					1
Ibiza					1
Las Palmas					1
Palma de Mallorca					1
Santa Cruz de Tenerife					1
Vigo					1
Zaragoza					1
Madrid					1

Destino	Ayudante Archivo	Auxiliares	Subalternos	Mozos	Oficial
Trib. Supremo	1	1		2	
T.S.J. Madrid (Sala Social)	1				
Decanatos de 1ª Instancia e Instrucción					
Madrid	1	4		3	1

5.- Plus de nocturnidad.- Será percibido por aquellos trabajadores de las categorías de "Serenos" y "Vigilante Nocturno" que desarrollen sus trabajos entre las veintidós horas y las seis horas.

Si el trabajo se realiza en régimen de turnos la cuantía del plus se determinará según lo indicado en el párrafo anterior, considerando la proporción del horario nocturno realizado en cómputo mensual.

Destino	Número de puestos
Institutos Nac. Toxicología	
Barcelona	2
Madrid	2
Sevilla	2
Edificios Judiciales	
Barcelona:	
Decanato 1ª Ins. e Instr.	2
Madrid:	
Decanato 1ª Inst. e Instr.	2
Juzgado de lo Social	1
Edificios Judiciales	
Sevilla:	
Jdos de lo Social	1
Tribunal S. de Justicia	1
Málaga:	
Jdo. de lo Social	1
Audiencia Provincial	1
Lucena (Juzgado)	1
Valencia:	
Jdo. de lo Social	1
Tribunal S. de Justicia	1
Institutos Anatómico-Forenses:	
Sevilla	1
Madrid	1
Barcelona	1

6.- Plus de disponibilidad horaria.- Será percibido por aquellos trabajadores de la categoría "Intérprete-Traductor", que, ocasionalmente, sean requeridos por la Autoridad judicial para realizar actuaciones fuera de su jornada normal de trabajo.

Los efectos de estos pluses son de aplicación a partir de 1 de enero 1.990.

ANEXO V

RAMOS DE ACTIVIDAD.

A los efectos de lo establecido en el Art. 14 1.3 de este Convenio se establecen las siguientes ramas de actividad:

- a) Jefe de mantenimiento
- Peritos Judiciales B.U.P
- Conservador
- Oficial de Primera de Oficio
- Oficial de Segunda de Oficio
- Oficial de Tercera de Oficio

b) Encargado de Vigilancia
 Taquillero
 Telefonista-Recepcionista
 Telefonista
 Ascensorista
 Portero
 Aparcador
 Calador
 Sereno
 Vigilante
 Subalterno
 Mozo
 Limpiadora

ANEXO VI

Reclasificación de Peritos BUP.

Los trabajadores de categoría Peritos Judiciales BUP que se encuentran adscritos al nivel 4 se reclasifican y pasan al nivel 3, con efectos a partir del 1 de Enero de 1991.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

15112 REAL DECRETO 889/1991, de 6 de junio, por el que se dispone el levantamiento de la zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de granitos ornamentales, denominada «Río Cedená», inscripción número 309, comprendida en la provincia de Toledo.

Los estudios y trabajos de investigación realizados por el Instituto Tecnológico Geominero de España en la zona de reserva provisional a favor del Estado, denominada «Río Cedená», inscripción número 309, comprendida en la provincia de Toledo, declarada por Real Decreto 1051/1990, de 27 de julio («Boletín Oficial del Estado» número 191, de 10 de agosto), han concluido, poniendo de relieve el escaso interés de su aprovechamiento, por lo cual resulta aconsejable proceder al levantamiento de la zona de reserva aludida.

Con tal finalidad, teniendo en cuenta lo dispuesto por la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y lo establecido en el Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, se hace preciso dictar la pertinente resolución.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria, Comercio y Turismo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de fecha 31 de mayo de 1991,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se levanta la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de granitos ornamentales, denominada «Río Cedená», inscripción número 309, comprendida en la provincia de Toledo, definida según el perímetro que se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 4º 34' 20" oeste con el paralelo 39º 40' 40" norte, que corresponde al vértice 1.

Area formada por arcos de meridianos, referidos al de Greenwich, y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud oeste	Latitud norte
Vértice 1	4º 34' 20"	39º 40' 40"
Vértice 2	4º 32' 00"	39º 40' 40"
Vértice 3	4º 32' 00"	39º 38' 00"
Vértice 4	4º 34' 20"	39º 38' 00"

El perímetro así definido delimita una superficie de 56 cuadrículas mineras.

Art. 2.º El terreno así definido queda franco para los recursos minerales de granitos ornamentales, en las áreas no afectadas por otros derechos mineros.

Art. 3.º Quedan libres de las condiciones impuestas con motivo de la reserva, a efectos de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley de Minas y artículo 26 de su Reglamento, los permisos de investigación y concesiones de explotación otorgados sobre la zona indicada.

Dado en Madrid a 6 de junio de 1991.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria, Comercio y Turismo,
 JOSE CLAUDIO ARANZADI MARTINEZ

15113 REAL DECRETO 890/1991, de 6 de junio, sobre declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos de hierro, plomo, zinc, cobre, manganeso, oro, plata, cobalto, cadmio y cualquier otro asociado en los sulfuros polimetálicos, denominada «Faja de minerales piriticos del suroeste de España», inscripción número 369, comprendida en las provincias de Sevilla y Huelva.

Como consecuencia de los positivos resultados obtenidos en las investigaciones desarrolladas en la actual zona de reserva a favor del Estado «Zona de Huelva», así como por los descubrimientos recientes de importantes yacimientos encontrados dentro de la faja piritica en la parte externa de la actual reserva, tanto en la zona portuguesa como española, aconsejan ampliar el terreno reservado para acometer nuevas investigaciones de esta región metalogénica.

A tal efecto y siendo de aplicación lo establecido en el artículo 9.º de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, así como lo previsto en el artículo 8.3 de la citada Ley y los concordantes de su Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, cumplidos los trámites preceptivos y previo informe de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y con informes favorables emitidos por el Instituto Tecnológico Geominero de España y del Consejo Superior del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, se hace necesario adoptar la disposición pertinente.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria, Comercio y Turismo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de mayo de 1991,

DISPONGO:

Artículo 1.º De conformidad con el artículo 8.º de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas y 10 de su Reglamento General para el Régimen de la Minería, se declara zona de reserva provisional a favor del Estado, para investigación de recursos minerales de hierro, plomo, zinc, cobre, manganeso, oro, plata, cobalto, cadmio y cualquier otro asociado en los sulfuros polimetálicos, el área denominada «Faja de minerales piriticos del suroeste de España», inscripción número 369, comprendida en las provincias de Sevilla y Huelva, y cuyo perímetro definido por coordenadas geográficas se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección de la frontera portuguesa con el paralelo 37º 22' 00" norte, que corresponde al vértice 1.

Area formada por arcos de meridianos, referidos al de Greenwich, y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud norte
Vértice 1	Frontera portuguesa	37º 22' 00"
Vértice 2	6º 12' 00" oeste	37º 22' 00"
Vértice 3	6º 12' 00" oeste	37º 50' 00"
Vértice 4	Frontera portuguesa	37º 50' 00"

El perímetro así definido delimita una superficie de 19.000 cuadrículas mineras, aproximadamente.

Art. 2.º La reserva de esta zona, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas y el artículo 12 de su Reglamento General para el Régimen de la Minería, no limita los derechos adquiridos con anterioridad a la inscripción número 369, practicada en fecha 8 de mayo de 1990 y publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 156, de fecha 30 de junio de 1990.

Art. 3.º Las solicitudes presentadas a partir del momento de la inscripción número 369, para los recursos reservados, serán canceladas en aplicación de lo que determina el artículo 9.º, apartado 3, de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas.