

26951 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de Justicia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de Justicia, que fue suscrito con fecha 2 de noviembre de 1992, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CC.OO., UGT y CSI-CSIF; 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 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, 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 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 18 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

TITULO PRIMERO

Partes que lo conciertan

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

En representación de la Administración:

Don Antonio Jorge Albarrán Olivera.
Don José Aragón Cáceres.
Don José Luis Domínguez Avila.
Doña Pilar Sánchez Fernández.
Don Antonio López López.
Don Julio Bernases Anguita.
Don Miguel Ángel Cortés Vega.
Don José Miguel Sánchez March.

Por designación del ilustrísimo señor Director general de Relaciones con la Administración de Justicia.

En representación de las Centrales Sindicales, por ellas designados:

CC.OO.:

Don Fortunato Campos Romero.
Don Domingo A. Álvarez Benítez.
Don Jorge Cos-Gayón Fernández.
Don Juan Carlos Casal Álvarez.
Don José Manuel Bordeje Sotillos.
Doña María Felicidad Heras Sánchez.

UGT:

Don José María Blanco Lázaro.
Don Fernando Artacho Ferrer.
Don Ricardo Gómez García.
Doña Carmen Martín Sánchez.
Don Sergio de Paz Solís.

CSI-CSIF:

Don José María Villanueva Nistal.
Don Carlos Fuentes Furco.

TITULO II

Ambito, vigencia y organización del trabajo

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio tiene como primordial objetivo regular las relaciones de carácter jurídico-laboral entre el Ministerio de Justicia y el personal laboral de la Administración de Justicia, así como las condiciones de trabajo y productividad, de dicho colectivo, procurando la unificación de la normativa reguladora para estos trabajadores y la uniformidad retributiva de los mismos según su categoría profesional.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—1. El presente 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 los trabajadores que presten servicio en cualquiera de los órganos y unidades de la Administración de Justicia, de acuerdo con la legislación laboral vigente, tengan o no contrato escrito.

3. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

- El personal que tenga la condición de funcionario público con destino en la Administración de Justicia.
- El personal cuya relación con la Administración de Justicia derive de un contrato administrativo de colaboración temporal.
- El personal 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.
- 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.
- 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, sin perjuicio de lo que disponga su Estatuto de Autonomía y las normas reguladoras de la transferencia.

Art. 4.º *Ámbito territorial.*—Este Convenio se aplicará en todo el territorio español.

Art. 5.º *Período de vigencia.*—1. La duración del Convenio será de un año, a contar desde el 1 de enero de 1992, sin perjuicio de que se negocie la revisión de las tablas salariales anualmente, o en períodos menores y otras cuestiones económicas, 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 1992, 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 un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

2. Este Convenio se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 1992.

3. En el supuesto de que la jurisdicción competente declara 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.

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—1. Corresponde al Subsecretario y a los órganos directivos del Ministerio de Justicia en quien delegue y a los Gerentes territoriales del Ministerio de Justicia la organización del trabajo, y su aplicación práctica a los Secretarios de Gobierno de los Tribunales, Secretarios de las Audiencias Provinciales, Fiscales Jefes, Secretarios de Decanatos y Directores de órganos 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 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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 y las demás autoridades del Ministerio de Justicia 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 niveles 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 las Gerencias Territoriales del Ministerio de Justicia.

Art. 8.º *Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio del Convenio.*—1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria con la función de interpretación, vigilancia y estudio de la totalidad del Convenio durante el periodo de vigencia del mismo.

2. Esta Comisión se compondrá, por una parte, de un representante de cada una de las Centrales Sindicales que hayan obtenido la consideración de más representativa en las últimas elecciones sindicales y firmado el presente Convenio, y por otra, de tantos representantes del Ministerio de Justicia como sean necesarios para igualar la representación del total de las Centrales Sindicales, de forma que su composición resulte paritaria. Todas las partes se podrán asesorar de las personas que estimen convenientes.

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

4. Los dictámenes de la Comisión no serán vinculantes cuando no se alcance unanimidad en el seno de la misma.

Las partes, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas. El nombramiento del mediador y el sometimiento al mismo de un determinado asunto requerirá unanimidad de las partes.

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

Art. 9.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:

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

TITULO III

Selección y contratación de personal

Art. 10. *Principios básicos de selección y contratación.*—La selección y contratación del personal laboral acogido al presente Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Art. 11. *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 auxilien a la misma, y el que en lo sucesivo se integre en la misma mediante el sistema regulado por el presente Convenio o por sentencia. No podrán realizarse contratos para categorías no existentes en el presente Convenio o a extinguir.

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 ILT 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.

1.4 Todos los contratos que se realicen para personal interino o por tiempo limitado serán otorgados a personas que se encuentren incluidas en las bolsas de trabajo que se regulan en el artículo siguiente.

2. 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 19 de este Convenio.

2.1 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.

2.2 Se entregará a los representantes sindicales, en el plazo de diez días legalmente establecido, copia simple de los contratos que se suscriban, que contendrán las especificaciones básicas de los mismos, entre ellas, salario, categoría, especialidad, jornada, turno y puesto de trabajo.

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

4. 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.

Art. 12. *Bolsa de trabajo.*—1. La contratación de personal interino o por tiempo limitado se efectuará entre las personas incluidas en las bolsas de trabajo que se constituirán y gestionarán por las Gerencias Territoriales del Ministerio de Justicia, con intervención de los representantes de los trabajadores, y en su defecto de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8.º

2. Cada Gerencia Territorial convocará la formación de la bolsa de trabajo correspondiente en el mes de noviembre, con objeto de constituiría en firme el 1 de enero del año siguiente.

La convocatoria determinará las condiciones para la inclusión en la bolsa según las circunstancias de empleo de cada Gerencia Territorial, ajustándose, en todo caso, a los siguientes criterios generales:

Las bolsas se constituirán por categorías profesionales y para ser incluido en ellas se exigirá la titulación correspondiente.

Se constituirá una bolsa por cada provincia que comprenda el ámbito de actuaciones de la Gerencia. La misma contendrá todas las categorías, relacionándose por separado cada una de ellas.

No podrán ser incluidos en la bolsa un número de aspirantes superior a la plantilla existente de cada categoría más un 10 por 100, o un aspirante más en el caso de que dicho porcentaje fuera inferior a uno.

La bolsa se extinguirá el 31 de diciembre del año en que se constituya y se convocará la constitución de otra nueva en la fecha indicada anteriormente.

Los solicitantes se incluirán en las bolsas colocándose por orden de preferencia, que se determinará con arreglo a los siguientes criterios:

a) Tendrán preferencia aquellos que hubieran prestado servicio como personal laboral de la Administración de Justicia con contrato temporal en los últimos dos años, en categoría o especialidad equivalente al puesto de trabajo que se contrata. Se colocarán a continuación los solicitantes que no cumplan este requisito.

b) Si hubiera varios solicitantes en cada uno de los grupos citados en el apartado anterior, serán incluidos por orden de mayor puntuación obtenida en el último concurso o concurso-oposición sin haber alcanzado plaza.

c) Por último, en caso de empate, se valorará su curriculum académico y profesional y circunstancias personales según el baremo del último concurso o concurso-oposición.

Si algún contratado por tiempo limitado o interino cesare durante el año de vigencia de la bolsa, podrá solicitar de nuevo su inclusión en la relación correspondiente a la categoría en que hubiese cesado, pero será admitido y colocado en último lugar.

Si alguna persona incluida en la bolsa rechazase el puesto de trabajo ofrecido será automáticamente excluido de la misma, salvo que la jornada del puesto de trabajo ofrecido fuera a tiempo parcial.

3. Las relaciones de las bolsas de trabajo quedarán expuestas al público una vez constituidas.

Art. 13. *Provisión de vacantes.*—1. Los procedimientos de selección y contratación se realizarán al menos una vez al año, de acuerdo con la oferta pública de empleo, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración del Estado.

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. 14. *Reingreso de excedentes.*—1. El reingreso de los excedentes se producirá con arreglo al siguiente orden de preferencia:

- Excedentes forzosos, cuando su plaza hubiera desaparecido.
- Excedentes por cuidado de hijos.
- Excedentes voluntarios por incompatibilidad.
- Excedentes voluntarios por interés particular.

2. La reincorporación en el supuesto de excedencia forzosa, deberá ser efectuado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público

representativo o de funciones sindicales electivas. Transcurrido dicho plazo sin haber efectuado la reincorporación el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de que su puesto de trabajo, a cuya conservación tiene derecho, hubiera desaparecido, el excedente forzoso reingresará en la misma forma y condiciones que los excedentes voluntarios.

3. El trabajador excedente por cuidado de hijos, una vez transcurrido el periodo en que tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, si durante el mismo no se hubiera reincorporado, reingresará en la misma forma y condiciones que los excedentes voluntarios.

4. El trabajador excedente voluntario que solicite su reingreso, una vez autorizado éste, 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 categoría distinta, dentro de su nivel, o de nivel inferior, a opción del trabajador, si existiera vacante en la localidad que expresamente solicite 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.

Art. 15. *Traslados*.—1. El traslado voluntario solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla y con ocasión de existencia de vacante a la que tenga derecho a acceder, siempre dentro de la misma categoría y especialidad.

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 resultados sucesivamente.

2. El concurso de traslado se resolverá atendiendo a la antigüedad del trabajador en la categoría. A los exclusivos efectos del cómputo de la antigüedad para los concursos de traslado, se les otorgará dos años de antigüedad, además de la que tuviesen, a aquellos trabajadores que concursaran a plazas con jornada superior a la de su puesto de trabajo actual. En igualdad de circunstancias se dará preferencia por este orden:

a) Cuando el cónyuge, o conviviente en situación de hecho equiparable, del trabajador haya sido trasladado con carácter forzoso a un puesto de trabajo en la localidad a la que aquel solicita el traslado, siempre que el traslado del cónyuge haya sido con posterioridad al desempeño efectivo del puesto actual del trabajador.

b) Tengan hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados o de enseñanza especial para minusválidos y acrediten su existencia en la localidad para la que solicitan el traslado.

c) Por razones de rehabilitación sanitaria del trabajador o sus familiares dentro del primer grado de consanguinidad, cuando se justifique la existencia de Centros apropiados en la localidad a la que se solicita el traslado y su carencia en la localidad del puesto actual del trabajador.

Todas estas circunstancias deberán 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:

1.º A quien solicite plaza en distinta localidad.

2.º A quien no le hubiera sido concedido el traslado en un periodo 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 misma, si está en distinta localidad, o de ocho días en caso contrario, computándose este periodo como de trabajo efectivo, 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. 16. *Ascensos (promoción interna)*:

1.1 Una vez realizado lo previsto en los artículos 14 y 15.2, todas las vacantes de la correspondiente oferta pública de empleo no cubiertas serán ofrecidas a efectos de promoción interna entre los trabajadores de los niveles inferiores, incluidas las vacantes dejadas por los mismos, reservándose el 50 por 100 para el personal de estos niveles acogidos al presente 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 haber cumplido antigüedad en la Administración de Justicia de tres años para el nivel 2 y de cinco años para el nivel 1, salvo que el ascenso sea del nivel 2 al 1 en cuyo caso será necesaria una antigüedad de dos 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, aunque no tengan la titulación requerida en este Convenio, siempre que lleven dos años de antigüedad en la Administración de Justicia.

En ningún caso pueden producirse ascensos por el mero transcurso del tiempo, debiendo superarse las pruebas que se determinen en las respectivas convocatorias.

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

Art. 17. *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. 18. *Baremos de méritos para promoción interna y personal laboral de nuevo ingreso*.—1. Los méritos en los concursos o concursos-oposición que se convoquen para acceso, por los turnos de promoción interna y de nuevo ingreso, serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes en el orden que se establece:

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

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

- 60 por 100 máximo y 50 por 100 mínimo a los méritos profesionales.
- 30 por 100 máximo y 20 por 100 mínimo a los méritos académicos.
- 10 por 100 de los puntos en concepto de circunstancias personales.

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, el 20 por 100 restante, hasta completar el 100 por 100 de los puntos, deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

4. La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados serán objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8.º y se reflejará en las respectivas convocatorias.

Art. 19. *Periodo de prueba*.—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente, prestándose inicialmente la actividad durante el periodo de prueba con la extensión y efectos siguientes:

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

2. La no superación del periodo de prueba por un trabajador que ha accedido a una plaza por concurso-oposición de ascensos, implicará que el trabajador recupere su anterior empleo de forma automática.

Art. 20. *Selección de personal*.—1. Las convocatorias para la provisión de vacantes según lo previsto en el artículo 13.2 c) y d) serán públicas y deberán contener las siguientes especificaciones:

- 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 por Gerencias Territoriales, con expresión de su categoría.
- 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 constituido, además, por un Secretario y cinco vocales, designados también por ésta, de los cuales tres serán propuestos por las Centrales Sindicales mayoritarias en este ámbito entre los de igual o superior titulación 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 contener más personas que el número de plazas ofertado en la convocatoria para cada categoría, relacionando a los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo por orden de puntuación, con especificación de la misma.

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. 21. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—1. La Subsecretaría del Ministerio de Justicia a propuesta de las Gerencias Territoriales y cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendar a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior o de distinta especialidad a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año y ocho durante dos.

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 encomendada 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.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, la Subsecretaría del Ministerio 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. El trabajador propuesto para desempeñar trabajo en categoría distinta a la suya reunirá los requisitos necesarios para desempeñar aquella para la que se le proponga. La adscripción se hará en todo caso por resolución escrita.

6. Para cualquiera de estos supuestos serán oídos los representantes de los trabajadores si no se vulnera lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. *Permutas.*—La regulación y aplicación efectiva de las permutas será objeto de desarrollo por la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8.º, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 23. *Movilidad.*—1. El cambio de Centro de trabajo que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y/o implique cambios de residencia no tendrá la consideración de movilidad geográfica y se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador derivados de su categoría profesional.

2. La movilidad que pueda producirse por aplicación del anterior párrafo vendrá motivada por necesidades de carácter excepcional y, en todo caso, se acordará por la Administración previa información a los representantes de los trabajadores y comunicación escrita a los trabajadores interesados.

3. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo de distinta localidad a la de aquél en que desarrollen sus actividades salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que deben justificarse, previo informe del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, y lo autorice la autoridad laboral competente. En caso de traslado forzoso que implique cambio de residencia, las indemnizaciones a que haya lugar serán establecidas reglamentariamente para el personal al servicio de la Administración.

La incorporación al nuevo puesto de trabajo se hará en un plazo de treinta días. Cuando el trabajador esté casado o en situación de convivencia probada y el cónyuge o conviviente sea trabajador afecto a este Convenio, se pactará el traslado de este último si fuera posible en puesto de su misma función o categoría que tendrá el carácter de voluntario sin derecho a indemnizaciones suplementarias.

4. El trabajador trasladado forzosamente por las circunstancias previstas en este artículo tendrá preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en la localidad del Centro de trabajo anterior a través del concurso de traslados correspondiente en que se convoque dicha vacante.

Art. 24. *Censo, catálogo de puestos de trabajo e identificación.*—1. La administración elaborará un censo por categorías profesionales y niveles, en el que figurarán datos de todos los trabajadores con el detalle siguiente:

- Nombre, apellidos y DNI.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Administración de Justicia.
- Fecha de nombramiento o acceso a la categoría, con expresión de si es personal fijo o contratado temporal o interino.
- Fecha del próximo vencimiento de antigüedad.

2. Dentro del primer trimestre de cada año, la Administración publicará el censo para conocimiento de todo el personal y será entregado a los representantes de los trabajadores así como las sucesivas modificaciones que se vayan produciendo con periodicidad quincenal.

3. La Administración elaborará anualmente, previa negociación con los representantes de los trabajadores, u catálogo de puestos de trabajo en el que se relacionarán las características de cada uno de ellos, jornada, aspecto retributivo, requisitos profesionales y fijación de prioridades.

4. La Administración expedirá a cada trabajador una tarjeta identificativa, en la que figurará fotografía, apellidos, nombre, DNI y categoría laboral.

Art. 25. *Clasificación profesional.*—El personal acogido a este Convenio se clasifica en función del trabajo para el que ha sido contratado en los niveles y categorías profesionales que se especifican en el anexo III del presente Convenio, donde figuran igualmente las titulaciones requeridas para cada uno de ellos.

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.

TITULO IV

Formación y perfeccionamiento

Art. 26. *Cursos de formación.*—Para facilitar la formación y el reciclaje profesional los trabajadores tendrán derecho:

- A la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.
- 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.
- A la concesión de permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

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

Art. 27. *Cursos de perfeccionamiento profesional.*—1. La Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará, a través de las Gerencias Territoriales, cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a los nuevos sistemas de trabajo, así como para el aprendizaje de nuevas tecnologías que sean de aplicación en el ejercicio de sus funciones, con el fin de asegurar la adecuación del trabajador en su empleo. De no poder realizarse este curso en la localidad de su Centro de trabajo, percibirán los trabajadores que realicen el curso las dietas, indemnizaciones y gastos de viaje a que diera lugar según la normativa vigente.

La Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia publicará en el segundo mes de cada año la relación de cursos que organice o concierte con expresión de los Centros donde se impartan y programa de materias. Para la organización o concertación de estos cursos se seguirá el criterio de desconcentración administrativa por ámbitos territoriales.

2. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional específica, disfrutando de los siguientes beneficios:

- Reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia a dicho curso, con deducción de la parte correspondiente de sus retribuciones.
- Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la autoridad competente podrá conceder u permiso para perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo de la duración del curso, y con deducción de la parte correspondiente de sus retribuciones.

3. La Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia posibilitará a los trabajadores la asistencia a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los órganos o servicios de la Administración de Justicia. La designación para la asistencia a dichos actos será rotativa entre los trabajadores de las categorías afectadas por el tema que traten. La asistencia no será obligatoria para el trabajador que en caso de asistir lo hará sin detrimento de su salario. Se consultará a la representación de los trabajadores la selección del personal que se efectúe, con carácter previo a la resolución definitiva.

4. El trabajador tendrá derecho a la concesión de cuarenta horas al año, como máximo, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

5. El personal que haya realizado cursos específicos de elevado coste relativo a un área funcional a cargo a la Administración, asumirá un compromiso expreso de mayor vinculación temporal a la citada área.

TITULO V

Jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y permisos

Art. 28. *Jornada.*—La jornada máxima ordinaria será de mil setecientas once horas de trabajo efectivo en cómputo anual o de treinta y siete horas treinta minutos en cómputo semanal.

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 mil setecientas once horas o ciclos inferiores en su distribución semanal, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

Art. 29. *Horario de trabajo.*—1. El horario de trabajo será continuado.

2. El horario de trabajo deberá adaptarse a las necesidades del servicio público prestado por la Administración de Justicia.

3. Dentro de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un descanso, que se computará como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente tabla:

a) Turno de mañana, veinte minutos, entre las nueve treinta y las doce treinta horas.

b) Turnos especiales, veinte minutos, entre las dieciséis treinta y las veinte treinta horas, en los turnos de tarde, y entre las cero treinta y las cuatro treinta horas, en los turnos de noche.

4. Todos los turnos y horarios de trabajo que no se sujeten a la norma general de jornada continuada y de lunes a viernes en turno de mañana, salvo aquellos que en el momento de la contratación se establecieron, tendrán el carácter de especiales y necesitarán la conformidad del trabajador y la consulta a los representantes de los trabajadores. Los trabajadores que realicen turnos u horarios especiales tendrán derecho a librar dos días semanales seguidos.

Art. 30. *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. 31. *Calendario laboral.*—Los calendarios laborales de cada Unidad u Organismo se elaborarán de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia, así como las instrucciones que lo complementen, exponiéndose en lugar visible en todos los Centros de trabajo.

Art. 32. *Vacaciones anuales.*—1. 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.

2. Las vacaciones se disfrutarán durante cualquier mes del año, determinándose el turno por acuerdo a que puedan llegar los trabajadores destinados en cada Centro de trabajo, ateniéndose en todo caso a las necesidades del servicio y según la planificación que realicen los Gerentes territoriales del Ministerio de Justicia. En caso de disconformidad se comunicará a los representantes de los trabajadores para obtener un acuerdo negociado con los mismos.

2.1 Las vacaciones se podrán disfrutar en un solo periodo o en dos periodos de quince días. Con carácter excepcional y previa justificación se podrán disfrutar en dos periodos de diferente duración.

2.2 El comienzo y terminación de las vacaciones serán dentro del año natural a que corresponda. En caso de no disfrutar las vacaciones en los meses comprendidos de enero a noviembre se considerará automáticamente concedidas en el mes de diciembre.

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

4. El personal que cese durante el año, sin haber disfrutado las vacaciones, tendrá derecho al abono de la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado, calculando los conceptos salariales fijos y no fijos conforme al trimestre anterior.

Art. 33. *Permisos retribuidos.*—Al trabajador, previo aviso y justificación adecuada, le será concedido permiso retribuido, por las causas y durante los periodos siguientes:

a) En caso de matrimonio, quince días naturales.

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 licencias será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalente.

e) Por el tiempo indispensable para ejercer el derecho de voto en elecciones y referéndum en aquellas convocatorias que fijen el gobierno o las diversas Administraciones públicas y según la normativa que las establezca.

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 laboral en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado igualmente por el padre, si es trabajador, siempre que justifique que no es utilizado simultáneamente por la madre. De este permiso podrán disfrutar también los trabajadores a partir de la propuesta de adopción, por la Entidad pública correspondiente, de un menor de nueve meses que conviva con familia.

g) Por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores, hasta seis días por cada año natural. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia y para su concesión se tendrán en cuenta las necesidades del servicio. Si por esta causa no hubieran podido disfrutarse estos días dentro del año natural podrá hacerse uso de los mismos durante el mes de enero del año siguiente.

h) Los días 24 y 31 de diciembre. En los puestos de trabajo en los cuales las necesidades del servicio impidan a los trabajadores el disfrute de este permiso se negociará la compensación de los mismos por otros dos días consecutivos por cada uno de aquéllos durante el resto del año o durante el mes de enero del año siguiente.

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

Art. 34. *Licencias no retribuidas.*—El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro de los quince días siguientes a la fecha de registro de entrada de la solicitud, y siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá ser superior a tres meses cada dos años. La denegación por la Administración de la solicitud de esta licencia será motivada.

Art. 35. *Ausencias por enfermedad, incapacidad laboral y maternidad.*—1. Las ausencias totales o parciales a la jornada laboral que se aleguen por el trabajador por causas de enfermedad o accidente serán debidamente justificadas ante el Gerente territorial y notificadas a los Jefes de Personal de su Centro de trabajo. La presentación de los partes de baja y de confirmación de la misma, así como los de alta, será responsabilidad del trabajador y se producirá sin dilación en el tiempo, salvo imposibilidad justificada a posteriori.

1.1 Para los supuestos de embarazo y maternidad no será necesaria la presentación de los partes de confirmación de baja.

2. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria o maternidad, el Ministerio de Justicia, durante el periodo que dure la incapacidad o por las dieciséis o dieciocho semanas, a que se refiere el artículo 36, a), abonará la diferencia entre la cantidad percibida por tal contingencia y el salario real que le correspondería percibir al trabajador en situación de actividad laboral.

TITULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 36. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*—1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal acogido a este Convenio tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) Por maternidad biológica de la mujer trabajadora, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija 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 porque el padre disfrute 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 la salud.

El periodo de suspensión se computará a efectos de antigüedad y la trabajadora o el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo concluidos los periodos indicados.

b) En caso de adopción, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas si el hijo adoptado es menor de nueve meses, y de seis semanas si su edad es superior a los nueve meses e inferior a cinco años. La suspensión se contará, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno podrá ejercitar este derecho.

El período de suspensión se computará a efectos de antigüedad y la trabajadora o el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo concluidos los períodos indicados.

c) Cumplimiento de servicio militar o prestación social sustitutoria. El personal que se encuentre en esta situación y de acuerdo con el artículo 95 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, se haya en situación asimilada de alta.

El trabajador fijo de plantilla en esta situación tendrá derecho a 100 por 100 de las pagas extraordinarias, y siempre que en la localidad en que se halle su destino militar exista puesto de trabajo para su categoría y que sean compatibles sus deberes como trabajador y soldado o prestador del servicio social sustitutorio, podrá trabajar para la Administración de Justicia por horas que le serán abonadas a prorrata de su sueldo.

El período de suspensión se computará a efectos de antigüedad y el trabajador deberá incorporarse en el plazo máximo de dos meses desde la finalización del servicio militar o prestación social sustitutoria. Dicha reincorporación se producirá en el mismo Centro, turno y categoría que ocupase el trabajador con anterioridad al inicio de esta situación.

d) Por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo.

El tiempo transcurrido en esta situación se computará a efectos de antigüedad y el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo, en el mismo Centro, turno y categoría, dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el cargo público o función sindical.

e) 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.

f) Cuando sean autorizados los trabajadores para realizar una misión en Organismos internacionales, Gobiernos o Entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional, siempre que cuenten con un año de antigüedad en el colectivo. El trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en el mismo Centro, turno y categoría, dentro del mes siguiente a la fecha de terminación de la misión o programa.

2. Si el trabajador, terminadas las situaciones previstas en los apartados anteriores, salvo la del apartado e), no se reincorporara a su puesto de trabajo en los plazos previstos se considerará que pasa a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Art. 37. *Excedencia voluntaria*.—1. Excedencia voluntaria por interés particular. Podrá ser solicitada por los trabajadores con al menos un año de antigüedad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco años, y sólo podrá ser ejercida por el mismo trabajador si han transcurrido, al menos, tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencia voluntaria por incompatibilidad. Como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades el trabajador que optare por un puesto de trabajo en cualquier Administración Pública distinto del que desempeñe en el ámbito de este Convenio quedará en situación de excedencia voluntaria y podrá permanecer en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

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

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

5. La reincorporación al servicio activo del que proceda de alguna de las situaciones de excedencia contempladas en este artículo se regirá por lo establecido en el artículo 14 sobre el reingreso de excedentes, debiendo producirse la autorización dentro del mes siguiente a la fecha de su solicitud.

Art. 38. *Excedencia voluntaria por cuidado de hijos*.—Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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 período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Art. 39. *Excedencia forzosa*.—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 licencia, siempre que el ejercicio de dicho cargo imposibilite la asistencia al trabajo.

Art. 40. *Extinción del contrato de trabajo*.—El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO VII

Régimen disciplinario

Art. 41. *Régimen disciplinario. Principios generales*.—1. Los trabajadores podrán ser sancionados mediante Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, tratándose de faltas muy graves; mediante Resolución del Director general de Relaciones con la Administración de Justicia, si se trata de faltas graves, y mediante Resolución de los Gerentes territoriales del Ministerio de Justicia si se trata de faltas leves, cada uno en su ámbito respectivo, excepto en el de los Tribunales Superiores de Justicia en los que no exista Gerencia Territorial, en los que las faltas leves serán sancionadas mediante Resolución del Director general de Relaciones con la Administración de Justicia, de acuerdo con el procedimiento aplicable y según lo establecido en el artículo siguiente.

Art. 42. *Graduación de las faltas*.—1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

2. Serán faltas leves las siguientes:

a) La incorrección con el público y con los compañeros y/o subordinados.

b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de su trabajo.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de uno o dos días en un mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días en un mes.

f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

3. Serán faltas graves las siguientes:

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros y/o subordinados.

b) 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 deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

c) La desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones.

d) El incumplimiento de las normas o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física y psíquica del trabajador.

e) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días en un mes.

f) Las faltas de puntualidad reiteradas, sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez en un mes.

g) El abandono del trabajo sin causa justificada.

h) La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

i) La simulación de faltas ajenas o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

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

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

m) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en la Administración.

n) 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.

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

o) La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo comprendida la protección frente a ofensas verbales, físicas, psíquicas o de naturaleza sexual.

- p) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
q) El acoso sexual en el trabajo.

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de los servicios.
d) El incumplimiento de las normas o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros, o bien suponga reiteración del incumplimiento previsto en el apartado d) del punto 3 anterior.
e) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un mes.
f) Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante diez o más días en un mes, o durante más de veinte días en un trimestre.
g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
h) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
i) 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 los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
j) El acoso sexual en el trabajo cuando vaya acompañado de abuso de autoridad, por ser efectuado por un superior a una persona subordinada.
k) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador en esa situación realice trabajos por cuenta propia o ajena. Será considerada así mismo falta muy grave toda acción y omisión del trabajador para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

Art. 43. *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 tres a quince días.
Suspensión del derecho a participar en el primer concurso de promoción que se convoque con posterioridad al establecimiento de la sanción, y dentro de los dos años siguientes.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
Suspensión del derecho a participar en los dos primeros concursos de promoción que se convoquen con posterioridad al establecimiento de la sanción y dentro de los tres años siguientes.
Traslado forzoso sin indemnización.
Despido.

En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por los motivos contemplados en este artículo, y hubiera sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión o por la indemnización que fije dicha sentencia.

Art. 44. *Responsabilidad de los superiores.*—Los superiores que toleren, encubran o promuevan las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que sea procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación del servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 45. *Protección a la intimidad y dignidad.*—1. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, 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, o de otros por él conocidos que afecten al colectivo de los trabajadores.

2. La Administración, a través del Gerente territorial correspondiente, o, en su defecto, de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el procedimiento disciplinario que proceda.

Art. 46. *Tramitación y procedimiento sancionador.*—1. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto

infractor por las autoridades que determina el artículo 41, oídos los representantes de los trabajadores.

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

3. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al Gerente territorial correspondiente o, en su defecto, al Director general de Relaciones con la Administración de Justicia, y la tramitación se seguirá por lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos y ratificados por el Estado español.

Art. 47. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar que pudiera instruirse en su caso, siempre que la duración de éstos, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, salvo que el retraso fuera por culpa del trabajador expedientado.

Art. 48. *Asistencia jurídica.*—Cuando por razón del cumplimiento estricto de las funciones propias de su puesto de trabajo y categoría, terceras personas iniciaran cualquier proceso judicial contra el trabajador, el Ministerio de Justicia proveerá al mismo de asistencia letrada para su defensa.

TÍTULO VIII

Salud laboral

Art. 49. *Salud laboral.*—1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad y salud laboral, así como el correlativo deber de conservar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

2. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud laboral en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores cuando los contrata, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos. El trabajador está obligado a seguir dicha formación y a realizar las prácticas que se establezcan, las cuales se celebrarán dentro de su jornada de trabajo, sin detrimento de sus retribuciones.

3. Se considerará como uno de los objetivos prioritarios del presente Convenio la prevención y disminución de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para cuya consecución, durante su vigencia, el Ministerio de Justicia, a través de sus Gerencias Territoriales, procederá a:

Implantar en sus centros la pertinente política de seguridad e higiene en el trabajo que se establezca por las leyes o por el presente Convenio.

Facilitar una formación práctica y adecuada en esta Materia al personal laboral a su servicio.

Posibilitar la participación de los trabajadores en la misma a través de los órganos de representación competentes.

Establecer los servicios médicos de empresa.

Se procederá a la supresión de los pluses o complementos de peligrosidad y toxicidad cuando se subsanen las condiciones tóxicas o peligrosas que les dieran origen, previo informe de las autoridades inspectoras del Ministerio de Trabajo.

4. La política de seguridad y salud laboral se planificará anualmente para cada centro de trabajo por las respectivas Gerencias Territoriales. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

5. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud laboral, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes centros de trabajo dispondrán de equipos y medios técnicos especializados cuando sea aconsejable por su dimensión y por la intensidad de sus problemas de salud laboral. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la clarificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas medidas técnicas sean necesarias.

Art. 50. *Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—1. Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo son los órganos internos especializados en esta materia. Se constituirán en todos los centros de trabajo que cuenten con más de cien trabajadores, o, cuando sin

alcanzar este número, por la especial peligrosidad de las actividades que realicen, lo ordene el Ministerio de Trabajo. Las funciones y composición de estos Comités serán las establecidas en la normativa vigente, sin perjuicio de su relación con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral y de la ejecución de los objetivos marcados por ésta.

Art. 51. *Comisión de Seguridad y Salud Laboral*.—1. Se constituirá, con ámbito nacional, una Comisión de Seguridad y Salud Laboral, con una composición paritaria de diez miembros, que elaborará sus propias normas de funcionamiento, y podrá asesorarse de los especialistas que estime oportunos a propuesta de ambas representaciones.

2. Las competencias de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral serán las reconocidas en la legislación vigente.

3. El plazo de constitución de esta Comisión será de un mes a partir de la publicación del Convenio Colectivo.

4. Con carácter general sus reuniones serán trimestrales. Cuando lo requiera el 50 por 100 de sus componentes o cuando existan razones urgentes para su convocatoria podrán celebrarse en periodos menores.

Art. 52. *Servicios médicos de empresa y reconocimientos médicos*.—1. La Administración pondrá a disposición de los trabajadores servicios médicos de empresa con ubicación y en cantidad suficientes para atender las necesidades de salud de los trabajadores, y, al menos, en aquellos centros de trabajo que cuenten con más de cien trabajadores, que atenderán tanto el aspecto preventivo como de asistencia sanitaria en lo referente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, e incluirá una revisión ginecológica y mamográfica de la mujer trabajadora. En todo caso, cuando en un centro de trabajo se superen los cincuenta trabajadores se procederá a la instalación de un botiquín de primeros auxilios.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral planificará la implantación de estos servicios y determinará las fechas en que haya de realizarse el reconocimiento médico general que se llevará a cabo con una periodicidad anual. Este reconocimiento médico se concertará con la Seguridad Social o Entidades colaboradoras o con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y se llevará a cabo, siempre que sea posible, en las propias dependencias del centro de trabajo.

2. El trabajador podrá someterse, de forma voluntaria, a la realización del reconocimiento médico. El resultado del mismo se comunicará a cada trabajador y a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, a excepción, en este último caso, de los datos personales u otros que pudieran permitir su identificación, por su carácter de estrictamente confidenciales. La Administración podrá tomar medidas de carácter laboral que se determinen en el informe como consecuencia del resultado del reconocimiento médico. La Comisión de Seguridad y Salud Laboral propondrá, en su caso, medidas tendientes a solucionar las causas de las enfermedades de origen laboral que pudieran detectarse en los trabajadores a través de los expresados reconocimientos médicos.

Art. 53. *Ubicación transitoria de los trabajadores*.—Los trabajadores que por accidente, enfermedad o embarazo vean alterada su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, podrán ser destinados a otro más adecuado a sus aptitudes en función de su situación, en la primera vacante que hubiere en su destino y categoría, hasta el cese de las circunstancias que ocasionaron dicho cambio, sin detrimento de sus retribuciones originales.

Art. 54. *Vestuario y herramientas de trabajo*.—Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran 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, Celadores, Serenos, Vigilantes, Porteros, Taquilleros Ascensoristas y Aparcadores, se les facilitarán como primera dotación dos uniformes completos, uno de invierno y otro de verano, compuesto el primero de traje azul, zapatos negros, dos camisas blancas y corbata negra, y el segundo de traje gris, zapatos negros, dos camisas y corbata negra. Anualmente con carácter alternativo, se renovará el traje de invierno o de verano y cada año los zapatos, camisas y la corbata, tanto de verano como de invierno. Los Vigilantes, Celadores, Serenos y Aparcadores podrán sustituir la chaqueta por cazadora. En temporada de verano el uso de la chaqueta será optativo.

Al personal de limpieza se le suministrarán bata o mono, o chaquetilla y pantalones, y zapatillas o zuecos dos veces al año, y guantes de goma seis veces en igual periodo de tiempo, y los útiles y herramientas necesarias para su trabajo.

Al personal de conservación y oficios varios, Mozos y Mozos Calefactores se les facilitará dos monos cada año, así como dos pares de guantes protectores, calzado de seguridad cuando fuera necesario y demás útiles y herramientas necesarias para su trabajo.

Al personal de archivo se le suministrará una bata cada año.

A los Mozos de autopsia se les suministrará pantalón y chaquetilla o bata y zuecos o calzado apropiado que será renovable dos veces al año. De la limpieza y desinfección de este vestuario se encargará el centro de trabajo. Asimismo se les facilitará máscara y guantes de autopsia y además los elementos antisida y aquellos otros que tengan por objeto prevenir el contagio de enfermedades de alto riesgo. Cuando el facultativo lo considere necesario se efectuarán análisis previos a la manipulación del cadáver.

Todo el personal que deba utilizar uniforme de trabajo dispondrá de vestuarios y duchas en sus centros de trabajo, cuyas instalaciones, donde no existieran, se irán estableciendo sucesivamente.

A los trabajadores sociales, psicólogos y educadores se les proporcionará los test o cuestionarios y el material de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones y contarán con locales adecuados para el desempeño de su trabajo que deberán estar revestidos de la necesaria intimidad.

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

TITULO IX

Régimen retributivo

Art. 55. *Retribuciones*.—La estructura salarial del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo está constituida por los siguientes conceptos:

Salario base.

Trienios.

Pagas extraordinarias.

Complementos salariales:

Complemento personal transitorio.

Pluses.

Complemento de antigüedad no absorbible.

Complemento de mayor responsabilidad.

Horas extraordinarias, con las limitaciones legales.

Percepciones no salariales:

Indemnizaciones.

Suplidos.

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

Art. 56. *Salario base*.—Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo mensual, en función del nivel correspondiente, cuya cuantía se recoge en el anexo I de este Convenio.

Art. 57. *Trienios*.—Los trienios se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres, o múltiplos de tres, años de servicios efectivos, y tendrán un valor fijo para todas las categorías.

A estos efectos se reconocerán 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.

El importe de cada trienio será de 3.000 pesetas en catorce pagas, o de 42.000 pesetas en cómputo anual, para el año 1992, sin perjuicio de los posibles aumentos que pudieran establecerse en años sucesivos por este concepto.

Art. 58. *Pagas extraordinarias*.—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año de igual cuantía, cada una al salario base más trienios y complemento de antigüedad no absorbible, en cómputo mensual, que se percibirán en los meses de junio y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año se abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias, en relación al tiempo trabajado, computándose la fracción de un mes como unidad completa.

Los trabajadores que presten servicio en jornada inferior a la normal tienen derecho a percibir las partes proporcionales de dichas pagas.

A efectos del cómputo de estas pagas se entenderá que el periodo de devengo que da lugar a la que se perciba en junio será entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la que se perciba en diciembre, al periodo entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, todos dentro del mismo año.

Art. 59. *Complementos salariales*.—Complemento personal transitorio:

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.

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 1991 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 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 pluses o establecimientos de nuevos conceptos retributivos, a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especiales: Absorción del 100 por 100 del incremento.

3. En el caso de que por cambios estructurales deban integrarse en el futuro otros trabajadores en el presente Convenio, la compensación y absorción del exceso de las retribuciones personales en todas las mejoras retributivas operará en la forma prevista en los párrafos anteriores salvo que las disposiciones vigentes en esta materia permitieran acordar otra distinta.

Complemento de mayor responsabilidad:

Será percibido por aquellos trabajadores que desempeñen dentro de su categoría profesional un puesto de trabajo que lleva aparejada una especial responsabilidad derivada de alguno de los siguientes conceptos: Volumen de trabajo, especial dedicación, especial responsabilidad y organización de equipos de trabajo.

a) Volumen de trabajo: Será de aplicación a Psicólogos, trabajadores sociales y educadores adscritos a Juzgados de Menores, por el mayor volumen de trabajo que supone la Ley Orgánica 4/1992. Este complemento tiene una cuantía de 85.000 pesetas anuales y se percibirá en doce mensualidades.

b) Especial dedicación: Será de aplicación a Traductores-Interpretes, por la dedicación que requieren sus funciones en cuanto a actualización y reciclaje de sus conocimientos lingüísticos. Este complemento tiene una cuantía de 54.000 pesetas anuales y se percibirá en doce mensualidades.

c) Especial responsabilidad: Será de aplicación a los Peritos Judiciales Diplomados y Peritos Judiciales BUP por la especial responsabilidad que supone la realización de informes periciales y la posterior ratificación en los mismos. También será de aplicación a los mozos calefactores que tengan a su cargo un sistema de calefacción alimentado por carbón. Este complemento tiene una cuantía de 54.000 pesetas anuales y se percibirá en doce mensualidades.

d) Organización de equipos de trabajo: Será de aplicación a los conservadores por la responsabilidad que conlleva la organización y supervisión de equipos de mantenimiento y limpieza, en aquellas localidades o Centros de trabajo donde no existiera Jefe de Mantenimiento. Este complemento tiene una cuantía de 54.000 pesetas anuales y se percibirá en doce mensualidades.

Las cuantías de este complemento están referidas a jornada completa. Los trabajadores afectados que tengan jornada parcial percibirán la parte proporcional a su jornada.

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 trabajo nocturno. Será percibido por aquellos trabajadores de las categorías de Vigilante, Sereno, Oficios y Mozos de Autopsias, que desarrollen su trabajo entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente. La cuantía de este plus será de 5.500 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año. Si el trabajador realizase sólo una parte de su trabajo dentro del horario indicado o su contrato limitare la realización del trabajo en horario nocturno, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado. La relación de puestos de trabajo con derecho a percibo de este plus figura como anexo del presente Convenio.

2. Plus de peligrosidad. Será percibido por aquellos trabajadores que realicen sus funciones en condiciones habituales de peligrosidad, según anexo del presente Convenio. La cuantía de este plus será de 11.000 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año. Se considera, a estos efectos, condiciones habituales de peligrosidad cuando, en su jornada de trabajo, se dé alguna de las siguientes situaciones: Trato directo con detenidos o presos y efectuar su trabajo en un entorno social peligroso para la salud física o psíquica.

3. Plus de toxicidad. Será percibido por aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en condiciones habituales de toxicidad, según el anexo de este Convenio. La cuantía de este plus será de 11.000 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año. Se considera, a estos efectos, condiciones habituales de toxicidad cuando, en su jornada de trabajo, realicen funciones de manejo, limpieza o traslado de objetos o materias tóxicas, visceras, cadáveres completos o parte de ellos, o entren en contacto con los mismos.

4. Plus de penosidad. Será percibido por aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en condiciones habituales de penosidad, según anexo del presente Convenio. La cuantía de este plus es de 11.000 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año. Se

considera, a estos efectos, condiciones habituales de penosidad cuando, durante su jornada de trabajo, hayan de realizarlo en lugares en los cuales el ambiente esté anormalmente viciado, tanto por su ubicación como por las materias, máquinas o útiles de trabajo que hubiere en ellos.

La Administración se compromete y obliga a estudiar, remover, reducir y eliminar las causas que dan lugar a la percepción de los pluses de peligrosidad, toxicidad y penosidad. La Comisión de Seguridad y Salud Laboral determinará si se han dejado de producir las causas generadoras de dichos pluses y decidirá la suspensión de la percepción del plus por el trabajador afectado si procede previo los informes preceptivos de las Unidades Inspectoras del Ministerio de Trabajo.

Complemento de antigüedad no absorbible:

El complemento de antigüedad que se percibía a 31 de diciembre de 1985 no será absorbible ni se modifica su cuantía, y se abonará en 14 pagas mensuales.

Art. 60. *Horas extraordinarias*.—1. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter de estructural. En todo caso deberán ser autorizadas expresamente por el Director general de Relaciones con la Administración de Justicia por delegación del señor Subsecretario.

2. Tendrán el carácter de estructurales las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la Empresa y/o materias primas almacenadas, y las derivadas de averías que requieran reparación inmediata y aquellas que sean necesarias para el normal desarrollo de los procedimientos judiciales que tengan carácter de urgencia.

3. Cuando la realización de las horas extraordinarias supere la cantidad de treinta y siete horas y media semanales en un Centro u Organo y categoría y especialidad durante, al menos, el período de un mes se procederá a la contratación del número de trabajadores necesario para sustituir la realización de dichas horas extraordinarias.

4. Cuando su realización sea imprescindible e insoslayable por otros medios, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada, y dicho tiempo de descanso se disfrutará de común acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, y únicamente serán remuneradas cuando el trabajador así lo solicite.

La valoración de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar la hora ordinaria en un 75 por 100 de los días laborables y en un 150 por 100 en las realizadas en domingos y festivos y en horario nocturno. Para la determinación del salario hora se utilizará la siguiente tabla:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{salario base anual} + \text{trienios} + \text{antigüedad} + \text{pluses}}{\text{Jornada anual}}$$

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen mensual al trabajador y otra a los representantes de los trabajadores.

6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en periodo nocturno o festivo, salvo en casos y actividades especiales, debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, excepto en los supuestos previstos en el artículo 42 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

Art. 61. *Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos*.—1. El personal sujeto al ámbito del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a las indemnizaciones por razón del servicio reguladas en el Real Decreto 263/1988, de 4 de marzo, y en normas posteriores que se establezcan sobre esta materia.

2. A estos efectos las tablas de asimilación del personal laboral a la clasificación señalada en el anexo 1 de dicho Real Decreto serán las siguientes:

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

Art. 62. *Abono de haberes*.—1. Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores al día 1 del mes al que correspondan, excepto en el supuesto de que el trabajador o trabajadora tome posesión de su primer destino, o cesen o reingresen al servicio activo, en que se harán efectivas por días en el mismo mes del hecho. En cualquier caso, se incluirán en la primera mensualidad completa siguiente al ingreso.

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

3. Los trabajadores con contrato temporal podrán percibir conjuntamente con sus retribuciones periódicas el prorrateo de las pagas extraordinarias a las que tengan derecho, si así lo solicitan.

4. Los trabajadores recibirán copia del recibo de salarios mensual, en modelo oficial, en el que se recogerán, íntegramente, la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos o deducciones legales a que haya lugar y cuantos otros datos o cuestiones se recojan en la legislación correspondiente, o tiendan a clarificar los conceptos, sean o no retributivos, reseñados en el recibo de salarios.

Art. 63. *Retribuciones de jornadas reducidas.*—Las retribuciones del personal en jornada reducida, se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones normales o de jornada completa, del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador o trabajadora entre el número de horas que constituyen la jornada pactada en el presente Convenio.

Art. 64. *Anticipos.*—1. Los trabajadores de la Administración de Justicia, en caso de necesidad debidamente justificada, podrán solicitar anticipos, reintegrables por importe máximo de dos mensualidades de los haberes liquidados.

2. Para la concesión deberán informar favorablemente la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio, previa existencia de crédito presupuestario.

3. El reintegro se efectuará en el periodo máximo de catorce mensualidades, contadas a partir del mes siguiente a su concesión.

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

Art. 65. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto sea superado por el IPC registrado en el año 1992 exclusivamente, se aplicará una nueva revisión de los salarios de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio.

La revisión salarial, que llevará aparejado el abono de los atrasos correspondientes, se incluirá en la nómina de los meses de enero o febrero y será consolidable a todos los efectos.

TITULO X

Jubilación

Art. 66. *Jubilación.*—1. Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de este Convenio, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a incluir la vacante en la oferta pública de empleo siguiente, y, entre tanto, a incluirla en la Bolsa de Trabajo respectiva.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considera sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos mínimos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos sin que en ningún caso pueda rebasarse la edad de setenta años.

Art. 67. *Jubilación voluntaria.*—Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de sesenta y cuatro años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 1194/1985, de 17 de julio.

TITULO XI

Derechos sindicales

Art. 68. *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 resulte 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 éstos 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.

Al amparo de lo previsto en el artículo 62.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un 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 seis reuniones al año de dicho órgano.

TITULO XII

Acción social

Art. 69. *Acción social. Principios generales.*—1. La aplicación de los fondos o créditos presupuestarios para asistencia y acción social se realizará de acuerdo con las normas y decisiones adoptadas por la Comisión de acción social.

2. La consecución de los objetivos sociales se someterá, en todo caso, a las limitaciones de los créditos presupuestarios existentes para cada ejercicio económico.

3. La Administración fijará, en su anteproyecto de presupuesto anual, las cantidades necesarias para hacer frente a las obligaciones derivadas del presente título.

Art. 70. *Comisión de acción social.*—1. La Comisión de acción social se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo, si no estuviera ya constituida, y en todo caso al inicio de cada periodo presupuestario y estará compuesta por un representante de la Administración y un representante de cada una de las Centrales sindicales que hayan obtenido la condición de más representativas.

2. La Comisión de acción social se podrá asesorar de cuantas personas estime pertinentes, a propuesta de cualquiera de sus componentes.

3. Las reuniones de la Comisión de acción social se realizarán cada vez que sea necesario para la buena gestión de los programas de acción social que se determinen. En todo caso, se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de sus integrantes, quien aportará el orden del día para dicha reunión.

4. La Administración vendrá obligada a dotar de medios y locales de trabajo a la Comisión de acción social, así como a auxiliarla técnicamente cuando ésta así lo requiera.

Art. 71. *Programas.*—1. La Comisión de acción social determinará cada año los programas a que han de destinarse los fondos asignados presupuestariamente para este concepto, así como los baremos a emplear para su adjudicación, los plazos y todo cuanto competa a la gestión de los programas.

2. Como norma general la Comisión de acción social dirigirá sus actuaciones a procurar el reparto de los fondos destinados a este fin entre el mayor número posible de trabajadores, mostrando preferencia por aquellos que tengan salarios menores, aquellos cuyas circunstancias personales resulten más desfavorecidas y aquellos que no tengan otros medios de acceder a los mismos beneficios por otras vías.

DISPOSICION TRANSITORIA

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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Ampliación de masas salariales y aprobación de intrucciones complementarias.

En el supuesto de que el Gobierno, en desarrollo de acuerdos alcanzados o que puedan alcanzarse con las Centrales sindicales en la Mesa General de la Función Pública o en cualquier otro ámbito de negociación en relación con el personal laboral, aprobase dotaciones presupuestarias adicionales la distribución de las mismas sería negociada por la Mesa de este Convenio y aplicados en los términos acordados en la misma, salvo las de obligado cumplimiento.

Segunda.—Categorías a extinguir.

Las categorías declaradas a extinguir que se relacionan en una tabla al final de esta Disposición adicional tendrán un tratamiento especial debido a sus condiciones particulares, en el desarrollo de las cuales los trabajadores no han tenido parte y por ello se considera no deben resultar perjudicados.

Todos aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo encuadrados en categorías que estén declaradas a extinguir podrán solicitar la reclasificación, previo informe de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8.º, en otra de su mismo nivel, siempre que demuestren estar capacitados técnicamente para el desarrollo de las funciones de trabajo que se describen en la definición de la categoría a la que opten.

El destino de estos trabajadores se mantendrá en el mismo centro si, estudiado el catálogo de puestos de trabajo correspondiente a éste, se considera positiva la ampliación de la misma en el puesto correspondiente a la categoría solicitada. Si no se considerase de esta forma, se destinará al trabajador en su nueva categoría en distinto centro de trabajo de la misma localidad, si fuese posible. Si no se diera ninguna de las anteriores circunstancias, se le ofrecerá al trabajador destino en distinta localidad, y si no lo aceptase, se denegará la solicitud de reclasificación.

Aprobada la reclasificación por los órganos competentes, se procederá a modificar la categoría laboral del trabajador solicitante. Relación de categorías declaradas a extinguir:

Ayudante de Archivo.
 Titulado Medio.
 Jefe Administrativo de segunda.
 Oficial de primera Ad. administrativo.
 Oficial de segunda Administrativo.
 Taquillero.
 Auxiliar Administrativo.
 Telefonista-Recepcionista.
 Portero.
 Celador.
 Sereno.
 Oficial de tercera de oficios.
 Ascensorista.
 Aparcador.
 Encargado de Vigilancia.

ANEXO I

Tabla salarial

Año 1992	Retribución bruta anual (14 pagas)	
	Niveles	Pescetas
	1	2.660.635
	2	2.131.485
	3	1.733.085
	4	1.574.264
	5	1.445.853
	6	1.331.815
	7	1.288.366
	8	1.144.839

ANEXO II

Definición de categorías, encuadramiento de las mismas en niveles y titulación exigida para el ingreso en las mismas.

Psicólogo.—Es el trabajador que con título universitario superior en Psicología o especialidad en esta materia, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, desempeña funciones de asesoramiento técnico en los Tribunales, Juzgados, Fiscalías 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 se solicite el correspondiente informe psicológico por los respectivos responsables de los Organos citados, así como la colaboración con los restantes miembros de los equipos técnicos para el desarrollo de las citadas funciones.

Titulado superior.—Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título de grado superior, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, desempeña funciones propias de su nivel y especialidad.

Trabajador social.—Es el trabajador que con titulación universitaria de Diplomado en Trabajo Social o Asistente Social, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, lleva a cabo su intervención profesional informando y asesorando técnicamente a los Tribunales, Juzgados, Fiscalías y Organos Técnicos en materia de su disciplina profesional. Actuarán tanto a nivel individual como interprofesional, elaborando los informes sociales solicitados por los Organos mencionados, así como la colaboración con los restantes miembros de los equipos técnicos para el desarrollo de las mencionadas funciones.

Ayudante de archivo.—Es el trabajador que con titulación de Diplomado universitario, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, realiza funciones de recepción, clasificación y archivo de documentos, manejo de ficheros y alfabetización de fichas, así como de expedición de la documentación que le sea solicitada.

Educador.—Es el trabajador que con titulación de Diplomado universitario en la materia, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, desempeña funciones de asesoramiento en materia educativa de los Juzgados de Menores y Fiscalías, así como la elaboración de programas educativos solicitados acerca de menores implicados en procesos judiciales, y colaborará con los restantes miembros de los equipos técnicos para el desarrollo de las mencionadas funciones.

Diplomado Universitario o Titulado de Grado Medio.—Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título de Diplomado Universitario o de Grado de Medio, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, realiza funciones propias de su nivel académico y especial.

Perito Judicial Diplomado.—Es el trabajador que con titulación universitaria de Diplomado Universitario, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, realiza funciones de peritación, valo-

ración, análisis y examen de los bienes, objetos o documentos, basándose en su conocimiento técnico y en las pruebas técnicas y profesionales que sean oportunas. Sus conocimientos y trabajos se referirán a una de las siguientes materias: Vehículos, joyas-arte, muebles, inmuebles o caligrafía.

Traductor-intérprete.—Es el trabajador que con titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, realiza funciones de traducción e interpretación de un idioma extranjero o lengua vernácula al español o viceversa.

Jefe de Mantenimiento.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, coordina y supervisa las tareas del personal dedicado al mantenimiento, conservación y limpieza del edificio o edificios judiciales existentes en la localidad.

Estos trabajadores deben tener pleno conocimiento de las distintas labores correspondientes a las especialidades de personal a sus órdenes.

Jefe Administrativo de Segunda.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, 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, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, realiza funciones de peritación, valoración, análisis y examen de los bienes objetos o documentos, basándose en sus conocimientos y en las pruebas técnicas y profesionales que sean oportunas. Sus conocimientos y trabajos se referirán a una de las siguientes materias: Vehículos, joyas-arte, muebles, inmuebles o caligrafía.

Encargado de Vigilancia.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, realiza funciones de vigilancia, dirige y coordina la de los locales e instalaciones del edificio judicial correspondiente.

Conservador.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, 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 que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, realiza funciones de elaboración de expedientes administrativos y otros de características similares.

Oficial de Primera de Oficio.—Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, realiza funciones de mantenimiento de instalaciones de servicios generales propias de su oficio, bajo las órdenes de un Jefe de Mantenimiento, si lo hubiere, u otro superior jerárquico.

Estenotipista.—Es el trabajador que con titulación de Bachillerato Unificado Polivalente, bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, utilizando medios técnicos manuales o informatizados realiza funciones 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.

Taquillera de Aparcamiento.—Es la trabajadora que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrita, está encargada de comprobar la entrada y salida de vehículos en los aparcamientos de los edificios judiciales.

Oficial de Segunda Administrativo.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito y con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe o superior jerárquico realiza funciones de elaboración de expedientes administrativos y otros de características similares.

Oficial de Segunda de Oficio.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, y con adecuado conocimiento de su oficio y sin poseer la especialización exigida a los Oficiales de Primera realiza los trabajos propios de su especialidad.

Telefonista-recepcionista.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, está encargado de la distribución de las comunicaciones telefónicas del edificio, manejo de centralitas telefónicas y detección y comunicación de averías en la red telefónica del edificio, compatibilizando su trabajo con la atención informativa al público en general.

Auxiliar Administrativo.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito se dedica a elementales operaciones administrativas y, en general a las puramente mecánicas inherentes a la oficina.

Oficial de Tercera de Oficio.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, y con conocimientos generales del oficio, auxilia a los Oficiales de Primera y Segunda en la ejecución de funciones propias de estos, realizando, en su caso, y por sí sólo las elementales de su oficio.

Aparcador.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, está encargado del estacionamiento, control y vigilancia de los vehículos dentro de los aparcamientos de los edificios judiciales.

Telefonista.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Órgano al que esté adscrito, está encargado de la distribución de las

comunicaciones telefónicas del edificio, manejo de centralitas telefónicas y detección y comunicación de averías en la red telefónica del edificio.

Mozo de Autopsia.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Organismo al que esté adscrito, realiza la preparación del cadáver previa a la autopsia y la manipulación posterior del mismo, y que bajo la dirección del Médico Forense o Anatomopatólogo colabora físicamente en los trabajos de fuerza que sea preciso en la realización de la autopsia.

Mozo-calefactor.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Organismo al que esté adscrito, realiza las funciones de la categoría de Mozo y se encarga, además, de las labores de funcionamiento y mantenimiento de sistemas de calefacción de carbón o gas-oil, existentes en los edificios judiciales.

Portero.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Organismo al que esté adscrito, su misión es la vigilancia de la entrada y salida de personas en las puertas del edificio judicial.

Vigilante, Sereno y Celador.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Organismo al que esté adscrito, en los turnos día-noche, realiza funciones de vigilancia de las dependencias del edificio judicial, tanto de locales como de instalaciones, materiales y objetos.

Subalterno.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Organismo al que esté adscrito, realiza funciones de detección y comunicación de anomalías que pueda observar en las dependencias del edificio judicial; confección y reparto de paquetes corrientes; recogida, entrega, franqueo y cierre de correspondencia; atiende e informa al público sobre las dependencias del edificio. Quedan excluidas expresamente labores de carácter judicial.

Ascensoristas.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Organismo al que esté adscrito, está encargado del manejo y vigilancia de ascensores del edificio judicial, así como de la detección y comunicación de averías de los mismos.

Mozo.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Organismo al que esté adscrito, está encargado de realizar trabajos de fuerza, traslado de paquetes y recados relacionados con el servicio.

Limpiador.—Es el trabajador que bajo la dependencia funcional del Organismo al que esté adscrito, está encargado de realizar la limpieza en los edificios judiciales, tanto de locales, dependencias, escaleras, pasillos, servicios, así como de mobiliario, etc. Exceptuándose aquellos trabajos que supongan un peligro para su integridad física.

ANEXO III

Categorías laborales y titulación exigida para cada una de ellas

Titulación	Categoría
1. Titulación Universitaria Superior.	Titulados Superiores Psicólogos.
2. Diplomado Universitario o equivalente.	Diplomados Universitarios, Ayudante de Archivo, Peritos Judiciales Diplomados, Trabajadores Sociales y Educadores.
3. BUP o equivalente.	Jefe de Mantenimiento, Jefe Administrativo de Segunda, Traductor-Intérprete. Perito Judicial BUP.
4. BUP o equivalente.	Encargado de Vigilancia, Oficial de Primera Administrativo, Conservador, Oficial de Primera de Oficios Varios (Electricista, Calefacción/Aire, Fontanero, Carpintero, Jardinero), Estenotipista.
5. EGB o equivalente.	Taquillero, Oficial de Segunda de Oficina, varios (Albañil, Electricista, Carpintero, Cerrajero, Jardinero, Calefactor y Aire Acondicionado).
6. EGB o equivalente.	Auxiliares, Telefonista, Recepcionista, Oficial de Tercera de Oficios Varios (Mozo-Calefactor-Aparcador).
7. Certificado de Escolaridad.	Telefonista, Ascensorista, Porteros, Celador, Serenos, Vigilantes y Subalternos.
8. Certificado de Escolaridad.	Mozos, Limpiadoras. Mozos de Autopsia.

ANEXO IV

Pluses

Determinación de los puestos de trabajo del personal laboral acogido a este Convenio incluidos en la percepción de pluses

1. Plus de trabajo nocturno.—Será percibido por aquellos trabajadores de las categorías de Vigilante, Sereno, Oficios y Mozos de Autopsia, que desarrollen su trabajo entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente. Si el trabajador realizase sólo una parte de su trabajo dentro del horario indicado o su contrato limitare la realización del trabajo en horario nocturno percibirá la parte proporcional del plus correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en el tramo horario indicado.

El destino y número de puestos de trabajo a los que será de aplicación este plus se especifica a continuación:

Destino	Número de puestos		
	Vigilantes y Serenos	Oficial de Oficios Varios	Mozos de Autopsia
<i>Instituto Nacional de Toxicología</i>			
Barcelona	2	—	—
Madrid	2	—	—
Sevilla	2	—	—
<i>Edificios judiciales</i>			
Barcelona, Decanato	2	—	—
Madrid, Decanato	2	1	—
Madrid, Juzgados de lo Social	1	—	—
Sevilla, Juzgados de lo Social	1	—	—
Sevilla, Tribunal Superior de Justicia	1	—	—
Málaga, Juzgados de lo Social	1	—	—
Málaga, Audiencia Provincial	1	—	—
Lucena (Juzgado)	1	—	—
Valencia, Juzgados de lo Social	1	—	—
Valencia, Tribunal Superior de Justicia	1	—	—
<i>Instituto Anatómico Forense</i>			
Sevilla	1	—	—
Madrid	1	—	2
Barcelona	1	—	—

2. Plus de peligrosidad.—Corresponde percibir el plus de peligrosidad a aquellos trabajadores con categoría de Limpiador que hayan de efectuar la limpieza de los calabozos en ciudades con población transeúnte elevada (plazas fronterizas, portuarias o grandes urbes), en las que el número de detenidos temporales y las características sanitarias de los mismos, supongan mayor peligrosidad de contagio de enfermedades de alto riesgo (sida, hepatitis, etc.).

El destino y número de puestos de trabajo a los que será de aplicación este plus se especifica a continuación:

Destino	Limpiadoras — 37,5 horas/semana
<i>Calabozos:</i>	
Madrid	1
Málaga	2
Sevilla	2
Valencia	2
Alicante	1
Cádiz	1
Ceuta	1
La Coruña	1
Murcia	1,2
Almería	0,666
Granada	1
Huelva	1
Ibiza	1
Las Palmas	1
Palma de Mallorca	1
Santa Cruz de Tenerife	1
Vigo	1
Zaragoza	1

3. Plus de toxicidad.—Corresponde percibir el plus de toxicidad a los trabajadores con la categoría de Mozos de Autopsia, por manejar habitualmente o entrar en contacto con vísceras, cadáveres completos o parte de ellos. Corresponde igualmente percibir este plus a los trabajadores con las categorías de Limpiador y Mozo destinados en los Institutos Anatómicos Forenses, Clínicas Médico Forenses e Instituto Nacional de Toxicología por realizar funciones de limpieza o traslado en Centros de trabajo donde habitualmente se manejan objetos o materias tóxicas, vísceras, cadáveres completos o parte de ellos por el riesgo del contagio de enfermedades o el contacto con materiales tóxicos o peligrosos.

El destino y número de puestos de trabajo a los que será de aplicación este plus, salvo para los Mozos de Autopsia que los devengarán todos, se especifica a continuación:

Destinos	Mozo	Limpiador
<i>Institutos Anatómicos Forenses</i>		
Cartagena	1	—
Granada	—	1,6
Las Palmas	—	0,533
Madrid	—	2
Palma de Mallorca	—	0,266
Sevilla	—	1,6
Valencia	1	1,066
Valladolid	—	0,533
Zaragoza	1	0,8
<i>Clinicas Médico Forenses</i>		
Madrid	1	1,066
<i>Instituto Nacional de Toxicología</i>		
Barcelona	—	3,2
Madrid	4	6
Sevilla	1	6

4. Plus de penosidad.—Corresponde recibir el plus de peligrosidad a los trabajadores con categoría de trabajador social, Psicólogo, de oficios, Vigilantes, Celador y Subalterno destinados en los Institutos Anatómicos Forenses, Clínicas Médico Forenses e Instituto Nacional de Toxicología por desempeñar su actividad en Centros de trabajo donde se manejan materias de alto riesgo o peligrosas.

Corresponde también percibir este plus a los trabajadores con categoría de Ayudante de Archivo, Oficial Administrativo, Auxiliares, Subalternos, y Mozos de los Archivos del Tribunal Supremo, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y Decanatos de los Juzgados de Madrid y Barcelona, por desempeñar sus funciones en lugares en los que, ya sea por su ubicación como por las materias, máquinas o útiles de trabajo que hubieren en ellos, el ambiente esté anormalmente viciado.

El destino y número de puestos de trabajo a los que será de aplicación este plus se especifica a continuación:

Destino	Trab. S.	Psic.	Of. 2.*	Vig.	Cel.	Tel.	Sub.
<i>In. An. Forenses</i>							
Madrid	3	—	1	—	—	—	—
Sevilla	—	—	—	2	—	—	—
<i>Cli. Méd. Forenses</i>							
Barcelona	1	1	—	—	—	—	—
Granada	1	1	—	—	—	—	—
Madrid	1	1	1	—	—	—	—
Zaragoza	—	1	—	—	—	—	—
Sevilla	—	1	—	—	—	—	—
Las Palmas	—	1	—	—	—	—	—
Valencia	1	1	—	—	—	—	—
P. Mallorca	1	1	—	—	—	—	—
Vigo	1	1	—	—	—	—	—
<i>Ins. Nat. Toxicología</i>							
Barcelona	—	—	—	1	—	—	1
Madrid	—	—	1	3	1	2	2
Sevilla	—	—	—	3	—	1	—

Destino	Ayud. Arch.	Aux.	Subal.	Mozos	Ofic. Adtro.
Archivos:					
Tribunal Supremo	1	1	2	—	—
T. S. J. Madrid (S. Social)	1	2	—	—	—
Decanato Madrid	1	1	1	5	1
Decanato Sevilla	—	1	—	—	—

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

26952 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1992, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme en el recurso contencioso-administrativo número 1.061/1988, promovido por «Baxter Travenol Laboratorios Inc.»

En el recurso contencioso-administrativo número 1.061/1988, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Baxter Travenol Laboratorios Inc.», contra resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de febrero de 1987 y 25 de abril de 1988, se ha dictado, con fecha 25 de mayo de 1991, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Rafael Ortiz de Solórzano y Arbex, en nombre y representación de «Baxter Travenol Laboratorios Inc.», domiciliada en Illinois (Estados Unidos), contra los actos a que se contraen estos autos, debemos declarar y declaramos que los mismos son conformes a Derecho, absolviendo a la Administración de las peticiones de la demanda; sin condena en costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de septiembre de 1992.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

26953 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1992, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.645/1986, promovido por «Savin, Sociedad Anónima».

En el recurso contencioso-administrativo número 1.645/1986, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Savin, Sociedad Anónima», contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 18 de marzo de 1986, se ha dictado, con fecha 3 de octubre de 1990, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por el Procurador don Carlos de Zulueta Cebrián, en nombre y representación de «Savin, Sociedad Anónima», contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 18 de marzo de 1986, debemos declarar y declaramos la conformidad de la misma con el ordenamiento jurídico confirmándolas en consecuencia. Sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia, y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de septiembre de 1992.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.