

1.1.- Cuando sea necesario para los cálculos actuariales, las hipótesis que deberán utilizarse serán las de las pólizas de seguros que otorgan el aseguramiento.

2.- En el **Subplan B**, las hipótesis son:

a.- El tipo de interés técnico para constitución y devengo de prestaciones es del 6% anual.

b.- La tasa de incremento salarial el 4% anual de ser aplicable. Para el período (1.996-2.000), al no existir adhesión al CEE no serán de aplicación incrementos salariales.

c.- La tasa anual de inflación el 3,5% anual.

d.- La tasa de crecimiento de las bases de cotización el 3,5% anual.

e.- La pensión máxima de la seguridad social se estima crecerá en un 3% anual hasta el año 2.000, para después crecer en un 3,5% anual.

f.- Las tablas de supervivencia GRM/F-1.980 para hombres y mujeres respectivamente.

Las tablas de supervivencia de inválidos PEM/F-1.970, para hombres y mujeres respectivamente.

Con la combinación de las tablas GRM/F-1.980 y las respectivas tasas de invalidez ix, se ha elaborado una tabla conjunta que recoge las probabilidades de no alcanzar la jubilación en estado de actividad, como suma de probabilidades $q'x = qx + ix$.

g.- Las tasa anuales de invalidez, son las de invalidez absoluta de la Seguridad Social para 1.990, que consideran un 50% para la invalidez permanente y absoluta, y el otro 50% para la permanente para la profesión habitual.

h.- Las hipótesis para las contingencias de riesgo de los activos serán revisadas en las sucesivas revisiones actuariales, en base a la nueva situación poblacional.

M.- DESTINO DE LOS EXCEDENTES

1.- En el **Subplan A**,

1.1.- Los procedentes de las Participaciones en Beneficios de las pólizas de riesgo de los activos, se destinarán a mejorar el Fondo de Capitalización.

1.2.- Los procedentes de las Participaciones en Beneficios de las pólizas que aseguran el devengo de la prestación, se destinarán a la revalorización de tales prestaciones.

2.- En el **Subplan B**,

2.1.- Se dotará, en concepto de reserva patrimonial, una Cuenta de Beneficios Pendientes de Aplicación, cuyo objetivo es lograr la estabilidad frente a las oscilaciones que se puedan producir en este Subplan de Pensiones.

2.2.- Esta cuenta se nutrirá con el exceso de rentabilidad que el Subplan B obtenga sobre la rentabilidad estimada en la última valoración actuarial, y con los resultados extraordinarios que se produzcan, por desviaciones favorables en las demás hipótesis actuariales.

2.3.- El eventual saldo positivo de esta Cuenta en el momento de su cierre anual se destinará, por este orden:

1º.- Cobertura de déficits del Margen de Solvencia mínimo y de Provisiones Matemáticas, si las hubiere.

2º.- Disminución de las aportaciones al Plan.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 30 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes que suscriben.*

El presente Convenio se suscribe por los representantes de los trabajadores y los del Consejo General del Poder Judicial, de conformidad con lo acordado por el Pleno en fecha 6 de mayo de 1998.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Convenio Colectivo contiene las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de los órganos técnicos y centros de trabajo del Consejo General del Poder Judicial.

2. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal que presta sus servicios en empresas de carácter público o privado, aun cuando las mismas tengan suscritos contratos de obras o servicios con el Consejo, de acuerdo con la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas y sus normas de desarrollo, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en los locales de las unidades administrativas del mismo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 1999. No obstante, sus efectos económicos, a excepción de los derivados de la realización de horas extraordinarias, se retrotraerán al 1 de enero de 1998. Para la aplicación de la revisión anual de las tablas retributivas durante la vigencia del IV Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 6.

CAPÍTULO II

Seguimiento, denuncia, revisión y prórroga del Convenio

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

1. Dentro del mes siguiente a la firma de este Convenio se creará una Comisión Paritaria de vigilancia, estudio o interpretación del Convenio, compuesta por dos representantes del Consejo General del Poder Judicial y otros dos representantes de los trabajadores.

2. La Presidencia de esta Comisión recaerá en el Secretario general del Consejo General del Poder Judicial o persona en quien delegue.

3. El Presidente convocará la Comisión cuando lo solicite cualquiera de las dos partes, en un plazo no superior a cinco días desde la fecha de la solicitud, previa comunicación a la otra parte.

4. De los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria se levantará por el Secretario —que será uno de los dos representantes del personal laboral en dicha Comisión— la oportuna acta.

5. Corresponderá a la Comisión Paritaria interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas de este Convenio, mediar facultativamente en los problemas colectivos que se presenten, sin carácter vinculante para ninguna de las partes y sin perjuicio de la conciliación preceptiva ante los organismos competentes y de la competencia de la jurisdicción, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. En el caso de que la Comisión no llegara a ningún acuerdo para la solución de los conflictos que surjan, se convocará a la Comisión nego-

20246

RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo General del Poder Judicial.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Consejo General del Poder Judicial (código de Convenio número 9011842), que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección del propio Consejo para su representación, y de otra, por el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

ciadora de este Convenio Colectivo para su solución. De no llegarse a un acuerdo, la Comisión negociadora podrá designar un mediador o mediadores para que propongan una solución al conflicto.

Artículo 5. Denuncia, revisión y prórroga del Convenio.

1. El presente Convenio se prorrogará de año en año a partir de 1 de enero del año 2000, por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

2. Si denunciado y terminada la vigencia del presente Convenio Colectivo las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado hasta la firma del nuevo Convenio o acuerdo que lo sustituya, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

3. Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones un mes antes de la finalización de la vigencia del Convenio.

Artículo 6. Modificación anual de las retribuciones.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las condiciones económicas descritas en el capítulo XII experimentarán a partir de 1 de enero de cada año el mismo porcentaje de incremento sobre las retribuciones íntegras del ejercicio anterior que se establezca en la Ley de Presupuestos para los funcionarios públicos.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva del Consejo General del Poder Judicial y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las jefaturas de los distintos órganos técnicos y unidades administrativas afectadas por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores, a sus representantes y a las organizaciones sindicales.

CAPÍTULO IV

Provisión de vacantes, promoción interna y personal de nuevo ingreso

Artículo 8. Principios rectores de la selección del personal laboral.

La selección del personal laboral sujeto a este Convenio se realizará de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 9. Provisión de vacantes.

La provisión de vacantes del Consejo General del Poder Judicial se producirá por el siguiente orden:

1. Por reingreso de excedencia voluntaria.
2. Por promoción interna (ascenso), el 50 por 100 de las vacantes, salvo la de Jefe de la Oficina de Prensa.
3. Por personal laboral de nuevo ingreso, el 50 por 100 restante, más las no cubiertas por el turno anterior, excluyéndose en cualquier caso las del Jefe de la Oficina de Prensa.

Artículo 10. Promoción interna.

1. Los trabajadores de niveles inferiores tendrán preferencia para ocupar el 50 por 100 de las plazas vacantes de otro nivel superior, salvo la de Jefe de la Oficina de Prensa, que corresponderá al personal laboral acogido a este Convenio, mediante la participación en las pruebas selectivas correspondientes.

2. Podrán tomar parte en las indicadas pruebas selectivas los trabajadores que, hallándose en posesión de la titulación exigida para el

puesto que vaya a cubrirse, tengan como mínimo un año de antigüedad en la plantilla acogida a este Convenio.

3. En ningún caso podrán producirse cambios de puesto de trabajo por promoción interna por mero transcurso del tiempo.

4. Las pruebas selectivas de promoción interna serán convocadas, valoradas y resueltas por el órgano competente del Consejo General del Poder Judicial.

5. La convocatoria señalará el número de plazas vacantes que vayan a cubrirse, los requisitos que deban reunir los aspirantes, así como las pruebas que deberán realizar, los méritos susceptibles de calificación según baremo de puntuación contenido en este mismo artículo, la composición del Tribunal calificador o de la Comisión de selección y cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

6. La valoración se efectuará con arreglo a los conceptos siguientes: Circunstancias personales, méritos académicos y profesionales. La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 10 por 100 de los puntos corresponderá siempre al concepto de circunstancias personales; el 30 por 100 como máximo —o el 20 por 100 como mínimo— a los méritos académicos relacionados con los exigidos para el ingreso en el puesto de trabajo objeto de las pruebas selectivas; y, finalmente, el 60 por 100 como máximo —o el 50 por 100 como mínimo— a los méritos profesionales. En caso de que se optara, previa consulta con el representante de los trabajadores, por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, el 20 por 100 restante hasta completar el 100 por 100 de los puntos deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos, en función de las características del puesto de trabajo que se pretenda cubrir.

Artículo 11. Personal de nuevo ingreso.

1. El 50 por 100 de las plazas vacantes, más las que no resultasen cubiertas por el turno de promoción interna, excluida la de Jefe de la Oficina de Prensa, se cubrirán por el turno de personal de nuevo ingreso, mediante su participación en las correspondientes pruebas selectivas.

2. Estas pruebas selectivas serán convocadas, valoradas y resueltas por el órgano competente del Consejo General del Poder.

Artículo 12. Período de prueba.

1. Se establece un período de prueba de seis meses para los trabajadores de niveles 1 y 2, y de dos meses para los trabajadores de los demás niveles en el que cualquiera de las partes podrá desistir de la relación laboral, sin que tal decisión dé lugar a indemnización alguna.

2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 13. Clasificación profesional.

El personal acogido a este Convenio se clasifica en los niveles y categorías profesionales siguientes:

Nivel	Titulación	Categoría profesional
1	Titulado superior universitario.	Jefe de la Oficina de Prensa. Redactor de la Oficina de Prensa.
2	Titulado de grado medio (Diplomado universitario).	Analista informático.
3	Técnicos no titulados (BUP o equivalente).	Programador. Jefe de mantenimiento.
5	EGB o equivalente.	Operador. Ayudante de redacción. Encargado de almacén.
6	EGB o equivalente.	Operador telefonista. Ordenanza.
7	Certificado de Escolaridad.	Mozo especialista de mantenimiento. Mozo.

Artículo 14. *Trabajos de categoría superior e inferior.*

1. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Consejo podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de las funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostentan, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previo informe de la Secretaría General cuando exceda de tres meses, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

2. Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, establecidos en este Convenio. A los efectos del artículo 24 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de promoción interna (ascenso) serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio el Consejo precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al interesado y a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

Jornada y horarios de trabajo

Artículo 15. *Jornada y horario.*

1. La jornada laboral será de treinta y siete horas treinta minutos semanales y de mil setecientas once horas anuales. Con carácter excepcional, y cuando las necesidades del servicio así lo exijan podrán establecerse jornadas de duración superior de hasta cuarenta horas por semana, o en cómputo anual hasta mil ochocientos veintiséis horas, sin que esa diferencia de horas pueda considerarse como extraordinaria.

2. El horario de trabajo y el calendario laboral se adaptará, con carácter general y sin perjuicio de las peculiaridades que exijan las necesidades del servicio, a lo establecido en la instrucción de 10 de febrero de 1998, del Secretario general del Consejo o la que, en su caso, venga a sustituir a ésta.

3. El horario de trabajo de uno de los operadores de informática será el siguiente:

De lunes a viernes, de 18.00 a 24.00 horas.
Un día en horario de mañana, cuatro horas.

El horario de trabajo del último viernes de cada mes será el necesario para finalizar las copias de seguridad mensuales de los datos del sistema informático del Consejo, compensándose el exceso de horas, en su caso, con las horas del día en el que el trabajador tiene horario normal.

Las horas comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana se considerarán como de trabajo nocturno, a los efectos del artículo 36, párrafo 1, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La hora efectivamente trabajada a partir de las diez de la noche se compensará, a opción del Consejo, con una disminución de la jornada de trabajo de quince minutos o con un incremento en la retribución, equivalente a un 25 por 100 del salario hora.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de treinta y siete horas treinta minutos en cómputo semanal, excepto en los supuestos previstos en los artículos 15.1 y 33.1.c).2, en cuyo caso tendrán dicha consideración las que excedan de cuarenta horas en cómputo semanal.

2. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Consejo General del Poder Judicial, a la vista de las necesidades de las unidades administrativas, siendo libre su aceptación por los trabajadores.

3. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia del resumen semanal al trabajador y trimestral a la representación sindical.

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en período nocturno o festivo, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificadas y expresamente autorizadas por el Secretario general del Consejo General del Poder Judicial, en cuyo caso se retribuirán multiplicando por 2 el precio del salario hora.

5. La cuantía o el módulo de compensación de las horas extraordinarias será el siguiente:

a) La fórmula para la determinación del salario/hora es la siguiente:

$$\text{Salario hora} = \frac{(\text{Salario base anual} + \text{plus Convenio} + \text{trienios})}{1.711}$$

Cuantía hora extraordinaria: Salario hora \times 1,75.

b) Módulo de compensación horaria. Será de dos horas de descanso por una extraordinaria.

La compensación de las horas extraordinarias por horas de descanso se realizará de común acuerdo entre el Consejo General del Poder Judicial, el cual atenderá a tal fin las necesidades del servicio, y los trabajadores afectados, dentro de los tres meses siguientes al período de realización de las horas extraordinarias, salvo acuerdo de las partes.

6. Las horas extraordinarias se abonarán por meses vencidos.

CAPÍTULO VII

Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Artículo 17. *Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.*

1. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal laboral del Consejo General del Poder Judicial tendrá derecho a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales relacionados con la actividad del Consejo, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales que pueda organizar el propio Consejo.

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

3. Con el fin de favorecer la formación de los trabajadores y su cualificación profesional, el Consejo General del Poder Judicial, en la medida en que lo permitan las necesidades del servicio, concederá permisos retribuidos para asistencia a cursos organizados por organismos o centros oficiales que versen sobre materias relacionadas con su trabajo en el Consejo.

4. El personal laboral tendrá acceso a los Planes de Formación Permanente y Continua de Funcionarios y Empleados Públicos del Consejo General del Poder Judicial, en igualdad de condiciones que el personal funcionario.

5. El Consejo General del Poder Judicial, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional del Consejo.

6. El Consejo General del Poder Judicial podrá enviar a los trabajadores 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 el Consejo.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 18. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán en todo caso de un mes de duración y se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de siete días seguidos, siempre que

sea compatible con las necesidades del servicio. No obstante lo anterior, por razones del servicio, el período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, supeditándose a las instrucciones que dicte la Secretaría General para el personal que presta sus servicios en el Consejo.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado el año efectivo en la plantilla tendrán derecho a un número de días de vacaciones en proporción a los correspondientes al cómputo anual al 31 de diciembre. En el supuesto de que se produjera la extinción del contrato de trabajo con anterioridad a la fecha indicada en la liquidación que se practique, se deducirá la parte proporcional que proceda.

3. Cuando un trabajador deje de prestar servicios antes de haber disfrutado sus vacaciones anuales, percibirá en efectivo la retribución de los días que le correspondan.

Artículo 19. *Licencias por asuntos propios.*

1. El personal laboral que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años. Dichas licencias serán concedidas cuando lo permitan las necesidades de servicio.

2. Durante los períodos de licencia, que se computarán a efectos de antigüedad, el trabajador permanecerá en situación de alta, corriendo por parte del Consejo General del Poder Judicial la cuota empresarial y la del trabajador y manteniendo la base que se aplicaría si estuviese en activo.

Artículo 20. *Permisos.*

Independientemente del período de servicios efectivos, el personal laboral tendrá derecho, con justificación adecuada, a permisos con plenitud de derechos económicos, cómputo de antigüedad y reserva de puesto de trabajo por el tiempo y motivos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si estos supuestos se producen en localidad distinta del domicilio del trabajador el plazo de licencia se elevará a cuatro días hábiles.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente.
- e) En supuesto de parto, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado de hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.
- g) En caso de adopción de un menor de nueve meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial correspondiente. Si el hijo adoptado fuese mayor de nueve meses y menor de cinco años, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que ambos cónyuges trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- h) Para concurrir a exámenes finales y liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, previo aviso con la suficiente antelación y justificación ulterior, ante el órgano o servicio competente del Consejo.
- i) Hasta nueve días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en

ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, cuando lo permitan las necesidades del servicio y previa autorización del Consejo.

j) Se aplicarán al personal laboral los permisos que se puedan otorgar con carácter extraordinario al resto del personal del Consejo General del Poder Judicial.

CAPÍTULO IX

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 21. *Suspensión.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral del Consejo General del Poder Judicial tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo en los siguientes casos:

- a) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o de la prestación social sustitutoria.
- b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.

2. En el supuesto a) del apartado 1, el reingreso se producirá dentro del mes siguiente al cese en el servicio o prestación.

3. En el supuesto b) del apartado 1, el reingreso se producirá automáticamente a la puesta en libertad.

Artículo 22. *Excedencia voluntaria y para el cuidado de hijos.*

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad en el Consejo General del Poder Judicial, y su duración no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La concesión de esta excedencia estará condicionada a las necesidades del servicio.

2. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio quedarán en situación de excedencia voluntaria cuando pasen a desempeñar puesto de trabajo en otro ente público.

3. 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. En el primer caso, el tiempo se computará desde el nacimiento, y en el segundo, desde la entrega formal del adoptado. 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 ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. 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 transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. La solicitud de excedencia voluntaria deberá cursarse, como mínimo, con quince días de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado deberá emitirse en el plazo de quince días, y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

5. El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existe vacante en su misma categoría y existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

6. El reingreso tras la excedencia voluntaria deberá ser solicitado por escrito, al menos, quince días antes de la fecha de terminación de la misma.

Artículo 23. *Excedencia forzosa.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, cuando sean designados o elegidos para un cargo público o cuando sean elegidos para una función sindical de ámbito provincial o superior, siempre que uno u otro imposibiliten la asistencia al trabajo.

2. En los supuestos de excedencia forzosa, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 24. *Política de seguridad y salud laboral.*

1. El Consejo General del Poder Judicial formulará y aplicará una adecuada política de prevención de riesgos que contenga acciones sobre salud laboral, planes y programas de prevención tendentes a lograr una normal y eficaz aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

2. 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.

3. El Consejo General del Poder Judicial está obligado a promover formular y aplicar una adecuada política de seguridad y salud laboral, 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 en el momento de su contratación, cuando cambien de puestos 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, que se considerará de trabajo efectivo, sin detrimento de sus retribuciones.

4. El Delegado de personal laboral será el Delegado de prevención y se integrará en el Comité de Seguridad y Salud constituido en el Consejo General del Poder Judicial. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.

5. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 25. *Vestuario y elementos de protección.*

1. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran, incluyendo las prendas y elementos de protección adecuados en los casos de trabajos sujetos a riesgos específicos. En tales casos el trabajador vendrá obligado a vestir, durante la realización de su trabajo, el vestuario que le sea facilitado.

2. A los Ordenanzas se les facilitará como primera dotación dos uniformes completos, uno de invierno y otro de verano, compuestos por traje (una chaqueta y dos pantalones o dos faldas), zapatos, dos camisas o blusas blancas, corbata o lazo negro y dos pares de calcetines negros o seis pares de medias. En los períodos de verano e invierno se renovarán las camisas o blusas y pantalón o falda, los zapatos la corbata o lazo y los calcetines o medias y, cada año alternativamente, los trajes. El traje femenino se integrará por chaqueta y falda o pantalón, a opción de la interesada. Al mozo especialista de mantenimiento y a los mozos se les facilitará anualmente, tanto en invierno como en verano, un uniforme de trabajo, compuesto por cazadora y pantalón, zapatos y dos polos. Cada tres años se les facilitará una cazadora de abrigo.

3. El Consejo facilitará al personal laboral que obligatoriamente tenga que utilizar uniforme locales destinados a vestuarios, equipado de taquillas individuales.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 26. *Potestad sancionadora.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por el órgano competente del Consejo General del Poder Judicial, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 27. *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:

- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

3. Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 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.
- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el Consejo General del Poder Judicial.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- 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.
- Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta dudosa constitutiva de delito.
- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

- f) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- g) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 28. Sanciones.

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

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo desde tres días a un mes.

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de promoción interna (ascenso) por un período de uno a dos años.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido disciplinario.

Artículo 29. Procedimiento disciplinario.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Artículo 30. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que el Consejo General del Poder Judicial tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado. Asimismo se producirá, en los plazos señalados en el párrafo anterior, la prescripción de las sanciones impuestas.

Artículo 31. Encubrimiento.

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

Artículo 32. Actos atentatorios de la intimidad o dignidad.

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. La Secretaría General del Consejo General del Poder Judicial, a través del órgano o servicio competente, podrá abrir la información oportuna e instruir, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPÍTULO XII

Estructura retributiva

Artículo 33. Estructura de las retribuciones.

1. El régimen retributivo del personal laboral al servicio del Consejo está constituido por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Plus de Convenio.
- c) Complementos:

1. Antigüedad.
2. Mayor dedicación.
3. Personal.

- d) Pagas extraordinarias.
- e) Horas extraordinarias.

2. Las retribuciones serán satisfechas mensualmente, en las fechas establecidas con carácter general para el personal al servicio del Consejo.

Salario base.—Es la parte del salario que corresponde al trabajador dentro de su nivel, según se especifica en la tabla salarial del anexo II, y se devenga en doce mensualidades.

Plus de Convenio.—Es la parte del salario que figura en la tabla salarial del anexo II, y se devenga en doce mensualidades.

Complemento de antigüedad.—Con carácter general, se establece para el personal acogido a este Convenio un complemento de antigüedad valorado en la cantidad fija que se especifica en el anexo II, que se devengará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

A efectos de antigüedad y reconocimientos de trienios, al personal laboral del Consejo se les computará como servicios efectivos los servicios prestados con anterioridad en la Administración del Estado, ya sea por relación laboral o estatutaria, siempre que ello resulte debidamente acreditado.

Complemento de mayor dedicación.—Se establece un complemento de mayor dedicación valorado en la cantidad que se fija en el anexo III para aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo en los que, por exigencias de la organización del trabajo tengan la jornada de cuarenta horas semanales o mil ochocientas veintiséis horas anuales.

El derecho al devengo de horas extraordinarias, caso de estimarse necesarias, comenzará a partir de la realización de las cuarenta horas semanales.

Complemento personal.—Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondiese por aplicación de este Convenio, a igualdad de nivel o categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes de las mismas, la diferencia se consolidará como complemento personal no absorbible, manteniéndose fija e inalterada en el importe resultante.

Pagas extraordinarias.—Todos los trabajadores sujetos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el de diciembre, cada una de ellas equivalente en su cuantía al salario base y antigüedad.

El cálculo de las citadas pagas extraordinarias se efectuará por períodos semestrales con arreglo a lo previsto en la normativa presupuestaria y cualquier otra que resulte de aplicación. Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del semestre correspondiente se abonará la cuantía proporcional al período de trabajo.

Los trabajadores con jornada reducida percibirán las dos pagas en la cuantía equivalente a la jornada laboral realizada, aplicando el criterio de proporcionalidad.

Artículo 34. Indemnizaciones por razón del servicio.

Las indemnizaciones por razón del servicio se rigen por la normativa aplicable a los funcionarios del Estado. Se regulan por las normas contenidas en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, o las que, en su caso, las sustituyan o revisen, definiéndose en el artículo 3.1 de dicho Real Decreto el concepto de comisiones de servicio.

Serán de aplicación al personal laboral del Consejo las causas que dan lugar al devengo de dietas y gastos así como la cuantía de éstos y los procedimientos de justificación legalmente establecidos. A los distintos efectos que se prevén en la citada normativa, el personal laboral del Consejo se asimila a los grupos que se indican a continuación:

Categorías con nivel retributivo 1 y 2: Grupo segundo, a excepción del Jefe de la Oficina de Prensa que se asimila al grupo primero.

Categorías con nivel retributivo 3 y 5: Grupo tercero.

Resto de categorías: Grupo cuarto.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

El personal laboral de Consejo General del Poder Judicial podrá solicitar la concesión de anticipos reintegrables en las mismas condiciones,

en los que se refiere a cuantía, plazo de devolución y procedimiento presupuestario, que el personal funcionario al servicio del mismo.

La cantidad máxima total a conceder en concepto de anticipos reintegrables estará limitada al crédito presupuestario, asignado al efecto en el concepto presupuestario 830, «Préstamos a corto plazo», del presupuesto de gastos de Consejo, por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

CAPÍTULO XIII

Fomento del empleo

Artículo 36. *Edad de jubilación.*

Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito estatal, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose el Consejo General del Poder Judicial a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo con la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional y otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Artículo 37. *Períodos de carencia para la jubilación.*

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

Artículo 38. *Jubilación anticipada.*

Podrá ejercitarse el derecho a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, en los términos y condiciones establecidos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

CAPÍTULO XIV

Asistencia y acción social

Artículo 39. *Complementos de las prestaciones.*

Cuando el trabajador cause baja por enfermedad o accidente, sea éste laboral o no laboral, se complementará la prestación de incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de sus retribuciones durante un plazo de hasta seis meses cada año natural. Este complemento no alcanzará a la situación de invalidez provisional.

Artículo 40. *Acción social.*

A los efectos de la distribución del fondo de acción social, incluido en las dotaciones presupuestarias del Consejo, el personal laboral queda equiparado al colectivo de funcionarios al servicio del Consejo. El fondo de acción social se distribuirá aplicando criterios de proporcionalidad y homogeneidad entre ambos colectivos.

Disposición transitoria única. *Jefatura de la Oficina de Prensa.*

En tanto se mantenga en su puesto el actual titular de la Jefatura de la Oficina de Prensa, se conservará la naturaleza laboral de la relación jurídica que le vincula al Consejo, en los términos previstos en este Convenio.

Disposición final única.

En todo lo no expresamente previsto en el presente Convenio serán de aplicación las disposiciones legales de carácter general que regulan las relaciones de trabajo y, en concreto, las disposiciones del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración de Estado de 31 de enero de 1986, que tienen efecto normativo de conformidad con lo previsto en su disposición adicional tercera.

ANEXO I

Definición de categorías profesionales

Nivel 1

Jefe de la Oficina de Prensa.—Titulado superior que realiza las funciones propias de su categoría y titulación (Licenciado en Ciencias de la Información) bajo la directa dependencia del órgano competente del Consejo General del Poder Judicial en lo que hace referencia a la política informativa de la institución. Organiza y dirige la labor de la Oficina de Prensa, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General.

Redactor.—Es el profesional que, en posesión del título de Licenciado en Ciencias de la Información, realiza un trabajo de tipo intelectual de carácter literario o gráfico, relacionado con dicha titulación, asumiendo la Jefatura de la Oficina de Prensa en ausencia de su titular.

Nivel 2

Analista informático.—Trabajador que diseña y detalla las soluciones ya definidas por el Jefe informático, adecuando los tratamientos funcionales a la tecnología informática actual, y realiza otras funciones de naturaleza similar que le sean encomendadas, entre otras:

Obtener información para la realización o mejora de módulos. Mantener relación con usuarios finales y con el responsable funcional del proyecto.

Realizar el diseño funcional y técnico del sistema o de módulos en sistemas complejos.

Revisar el diseño detallado de módulos y la programación del equipo, comprobando que los programas se adecuan a los requisitos.

Analizar incidencias.

Definir, planificar y realizar la prueba del sistema y la conversión.

Participar en la elaboración y realización de presentaciones divulgativas de sistema.

Nivel 3

Programador.—Trabajador que traduce al lenguaje de alto nivel los diseños contenidos en el cuaderno de análisis. Tendrá conocimientos básicos del lenguaje del sistema operativo y asistirá al Analista en las tareas específicas que le sean encomendadas, entre otras:

Elaborar el diseño detallado de programas con un elevado grado de supervisión.

Codificar, revisar y probar los programas.

Atender las incidencias que surgen durante la prueba del sistema o durante la conversión de datos y realizar el seguimiento de las incidencias que se le asignan.

Evaluar y analizar cambios con un elevado grado de supervisión.

Realizar tareas de apoyo al usuario.

Jefe de mantenimiento.—Trabajador que, bajo la dependencia del Gerente, está encargado de la planificación, inventario, control y ejecución de las actuaciones tendentes a la adquisición, conservación, reparación y reposición de las instalaciones, mobiliario y equipamiento del Consejo y de aquellas otras tareas relacionadas con las anteriores que le sean encomendadas.

Nivel 5

Operador.—Trabajador que se encarga de manejar el subsistema que le sea asignado. Realiza el perfecto manejo de los equipos de transcripción de datos y otros análogos, además de la preparación, control y modificación de los mismos, revisando los resultados del proceso de tratamiento de la información. Además realiza todas las tareas de carácter análogo que le sean encomendadas por su Jefe directo, entre otras:

Atender al usuario.

Realizar las copias de seguridad y la gestión de cintas y cartuchos (colocar, montar, etc.).

Realizar el control de terminales (activar/desactivar).

Comunicar incidencias en la ejecución de los trabajos.

Reemplazar o instalar los elementos nuevos, mejorados o reparados, tanto de los equipos físicos como de equipo lógico.

Realizar tareas rutinarias, incluyendo las correcciones precisas en la provisión de los servicios.

Ayudante de redacción.—Trabajador, dependiente del Jefe de la Oficina de Prensa o, en su caso, del Redactor que realiza distintas funciones dentro de la misma, sin asumir las obligaciones propias de Redactor.

Encargado de almacén.—Trabajador que, bajo la dependencia directa del Gerente, ejecuta las tareas de planificación, adquisición y reposición de material de oficina y se encarga del control o inventario del mismo.

Nivel 6

Operador-Telefonista.—Trabajador que atiende y distribuye las llamadas de centralita, crea y actualiza listados telefónicos convencionales e informáticos, identifica las averías y cursa los avisos oportunos a los servicios técnicos, mantiene las aplicaciones informáticas de su departamento, presta información general al público y realiza otras tareas de naturaleza similar que les sean encomendadas por el Gerente.

Ordenanza.—Trabajador que realiza recados dentro y fuera del centro de trabajo, copias, recogida y entrega, franqueo y cierre de correspondencia, orientación e información a visitantes y público sobre despachos

y dependencias del edificio, vigilancia de puntos de acceso y vigilancia y custodia general de las dependencias del edificio, confección y reparto de paquetes, labores de porteo y acarreo, apertura y cierre de servicios e instalaciones, atención de la centralita telefónica y atención de llamadas telefónicas cuando sea necesario, así como otros trabajos y funciones de naturaleza similar a las indicadas que le sean encomendadas por los superiores.

Nivel 7

Mozo especialista de mantenimiento.—Trabajador que, siguiendo las instrucciones de Gerente, realiza actividades relacionadas con la vigilancia, el control, el mantenimiento y la conservación de las instalaciones y equipos del Consejo.

Mozo.—Trabajador que realiza trabajos de fuerza y recados y oficios varios, pudiendo encomendársele trabajos de vigilancia en casos necesarios, así como otros trabajos y funciones de naturaleza similar a los señalados.

ANEXO II

Tabla salarial

Nivel	Puesto de trabajo	Salario base		Plus Convenio		Valor trienio	
		14 pagas	Mensual	12 pagas	Mensual	14 pagas	Mensual
1	Jefe de la Oficina de Prensa	4.725.042	337.503	3.883.740	323.645	53.242	3.803
	Redactor	2.380.840	170.060	2.602.488	216.874		
2	Analista	2.380.840	170.060	3.070.224	255.852	53.242	3.803
3	Programador	1.979.026	141.359	1.783.224	148.602	53.242	3.803
	Jefe de mantenimiento			1.643.940	136.995		
5	Operador	1.851.934	132.281	1.177.836	98.153	53.242	3.803
	Ayudante de redacción	1.851.934	132.281	1.033.308	86.109		
	Encargado de almacén	1.597.778	114.127	1.234.896	102.908		
6	Operador-Telefonista	1.482.110	105.865	1.240.572	103.381	53.242	3.803
	Ordenanza	1.234.618	88.187				
7	Mozo especialista de mantenimiento	1.195.418	85.387	1.232.412	102.701	53.242	3.803
	Mozo	1.149.484	82.106	1.159.656	96.638		

ANEXO III

Complemento mayor dedicación

Nivel	Cuantía mes
1 y 2	63.000
3 y 5	47.000
6 y 7	38.000

20247 RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo sobre revisión salarial del Convenio Colectivo para las Escuelas de Turismo.

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo sobre revisión salarial del Convenio Colectivo para las Escuelas de Turismo (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de marzo de 1995) (código de Convenio número 9909295), que fue suscrita con fecha 25 de junio de 1998 por la Comisión Paritaria del Convenio, en la que están integradas la organización empresarial ANESTUR y las sindicales FETE-UGT y CC.OO., firmantes de dicho Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA LA REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ESCUELAS DE TURISMO

Asistentes:

Por ANESTUR: Don Miguel Garcés Sanz y don Ángel Soriano de la Rosa.

Por FETE-UGT: Don Fernando López Valverde y don Manuel de la Rocha Rubí.

Por CC.OO.: Doña Eloísa Carbayo y doña Pilar Moreno.

En Madrid, a las diecisiete cuarenta y cinco horas del día 25 de junio de 1998, se reúnen las personas al margen reseñadas en representación de sus respectivas organizaciones con el objeto de constituir la Mesa y proceder a la revisión salarial para 1998 del Convenio Colectivo de Escuelas de Turismo.

Todas las partes presentes se reconocen la legitimidad para formar parte de esta Mesa, por lo que se acuerda darla por formalmente constituida.

Se acuerda que la Secretaría sea ostentada por la organización sindical FETE-UGT y la Presidencia recae en la Patronal ANESTUR.