

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Martínez Calatayud contra resolución de la Dirección General de Enseñanza Universitaria de 4 de marzo de 1985, que conmina al demandante a que antes del día 14 de abril de 1985 cause baja como Profesor del Colegio Universitario «San Pablo», de Moncada (Valencia), y en caso contrario sea incluido de oficio por el rectorado en régimen de dedicación plena, perdiendo la exclusiva; por lo tanto, debemos declarar y declaramos dicho acto administrativo conforme a derecho y, en consecuencia, absolver como absolvemos a la Administración de las pretensiones contra ella deducidas, todo ello con expresa imposición de las costas a la parte actora.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, significándole que contra la anterior sentencia ha sido interpuesto recurso de apelación, habiendo sido admitido por el Tribunal Supremo.

Lo que digo a V. I. y a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 7 de noviembre de 1985.-P. D. (Orden de 27 de marzo de 1982), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Juan Manuel Rojo Alaminos.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria y Sr. Jefe del Servicio de Profesores Adjuntos de Universidades.

25629 *CORRECCION de errores de la Orden de 7 de noviembre de 1985 por la que se modifica el anexo 2 de la Orden de 30 de septiembre de 1983, sobre experiencias de nuevos planes y programas en Centros ordinarios de Enseñanzas Medias.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 275, de fecha 16 de noviembre de 1985, página 36292, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En el anexo 2, donde se dice: «El ciclo que se somete a experimentación pretende, de acuerdo con la etapa evolutiva en que se hallan los alumnos de catorce/dieciséis años, unos objetivos generales», debe decir: «El ciclo que se somete a experimentación pretende, de acuerdo con la etapa evolutiva en que se hallan los alumnos de catorce/dieciséis años, unos objetivos comunes».

25630 *RESOLUCION de 4 de noviembre de 1985, de la Dirección Provincial de Avila, por la que se modifica un Centro público de Educación General Básica y Preescolar en esta provincia.*

Vista la necesidad de algunas variaciones en la composición actual de los Centros escolares de Educación General Básica y Preescolar de esta provincia, y teniendo en cuenta igualmente los informes emitidos por la Inspección Técnica de EBE,

Esta Dirección Provincial haciendo uso de las facultades que le confiere la Orden de 3 de agosto de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 12) e instrucciones complementarias, ha acordado modificar el Centro docente público que se indica en el anexo a la presente Resolución.

Avila, 4 de noviembre de 1985.-El Director provincial, Eduardo Cabezas Avila.

Anexo que se cita

Municipio: El Ajo. Localidad: El Ajo. Código del Centro: 05000063. Denominación: Colegio Público. Domicilio: El Ajo. Régimen ordinario de provisión. Supresiones: Una Mixta de EGB. Por tanto este Centro desaparece como tal.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25631 *RESOLUCION de 26 de noviembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de Justicia. Ministerio de Justicia.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de Justicia, suscrito el día 29 de octubre por

la Comisión deliberadora, constituida, de una parte, por cuatro Vocales designados por el ilustrísimo señor Subsecretario de Justicia, en nombre de la Administración, y de otra, en representación de los Trabajadores por dos Vocales designados por la Central Sindical Comisiones Obreras, y tres designados por la Unión General de Trabajadores y recibido en esta Dirección General, con fecha 22 de noviembre actual, incluyendo en la documentación aportada informe favorable de la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, y advertencia de que la actividad referenciada se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 10 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, advertencia de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

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

Madrid, 26 de noviembre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

TITULO I

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCERTAN

ARTICULO 1

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

En nombre de la Administración:

- Don Eduardo Carrión Moyano
- Don Oscar Bermejo García
- Don Antonio Jorge Albarrán Olivera
- Don Fernando García Bañón

por designación del Ilmo. Sr. Subsecretario de fecha 19 de junio de 1985.

En nombre de los trabajadores:

- . Pertenecientes a la Central Sindical CC.OO
- Don Javier Torres Fernández
- Doña María Antonia Montero y Bermudez de Castro
- . Pertenecientes a la Central Sindical U.G.T.
- Doña Ana María Martín López
- Don Francisco Rodenas García
- Don Santiago Nieves Andreu

designados por las Centrales Sindicales.

TITULO II

AMBITO DE APLICACION

AMBITO FUNCIONAL

ARTICULO 2

El presente Convenio Colectivo tiene como primordial objetivo que ha de presidir su interpretación y aplicación, regular las condiciones de trabajo y productividad del personal laboral de la Administración de Justicia procurando:

1. La unificación general de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo de dicho personal laboral de la Administración de Justicia.

2. La uniformidad retributiva de los citados trabajadores en niveles de retribución atendiendo a su capacidad y funciones propias de su respectiva categoría profesional.

AMBITO PERSONAL

ARTICULO 3

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

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

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

AMBITO TERRITORIAL

ARTICULO 4

Este Convenio se aplicará a todo el territorio español.

PERIODO DE VIGENCIA

ARTICULO 5

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien la totalidad de sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1.985.

2. La duración del Convenio será de dos años a contar desde el 1 de enero de 1.985, sin perjuicio de que se negocie la revisión de las tablas salariales anualmente, o en periodos menores si así se autoriza por disposición legal.

FORMAS Y CONDICIONES DE DENUNCIA DEL CONVENIO

ARTICULO 6

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

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

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

COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA

COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA

ARTICULO 7

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

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

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

3. Esta Comisión Paritaria se constituirá dentro de los 30 días siguientes a haberse publicado el Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

INTERPRETACION DEL CONVENIO

ARTICULO 8

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

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

2. A los efectos que sean procedentes, se entenderá como Empresa la Administración de Justicia correspondiente a la gestión del Ministerio de Justicia y como Centro de trabajo toda unidad judicial de la que dependa funcionalmente el personal laboral acogido al presente Convenio.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 9

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente, es facultad privativa del Subsecretario de Justicia y de los Presidentes, Fiscales Jefes y Jueces en el ámbito respectivo.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asuñada en el contrato, el trabajador realizará con la diligencia y colaboración debida a la Administración de Justicia, las tareas que le sean encomendadas en el ejercicio regular de sus funciones de dirección y en su defecto conforme a los usos y costumbres. El trabajador realizará las funciones propias de su especialidad o especialidades conexas y las de carácter complementario de éstas que sean apropiadas dentro de los cometidos generales de su categoría profesional.

3. El Subsecretario del Ministerio de Justicia y las demás autoridades mencionadas podrán adoptar las medidas que estimen

más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en todo caso.

4. La plantilla del personal laboral de la Administración de Justicia ajustada a los grupos y categorías profesionales del presente Convenio Colectivo, será elaborada por la Sección de Medios Materiales en colaboración con los órganos y unidades judiciales.

PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO

PROCEDIMIENTO DE PROVISION DE VACANTES

ARTICULO 10

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

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

2.1. Por el personal que, dentro de cada grupo y con nivel inferior, demuestre experiencia o aptitud para el desempeño del puesto vacante de acuerdo con el baremo de méritos que se establece, y a través del concurso correspondiente a la promoción interna.

3. Las vacantes que no resulten cubiertas conforme a lo establecido en el apartado anterior serán provistas por la Subsecretaría mediante las pruebas selectivas de ingreso que se establezcan. El ingreso se ajustará en todo caso, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje de puntos: el 10% de los puntos corresponderá siempre al concepto de méritos personales, el 30% como máximo o el 20% como mínimo, a los méritos académicos y, finalmente el 60% como máximo o el 50% como mínimo, a los méritos profesionales.

En el caso de que la Administración, previa consulta a la representación de los trabajadores, optara por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, el 20% restante, hasta completar el 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.

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

SISTEMA DE CONTRATACION Y SELECCION DEL PERSONAL

ARTICULO 11

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

a) Condiciones o requisitos que deben reunir los aspirantes para los puestos 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.

2. La resolución de las pruebas de aptitud y valoración de los méritos corresponderá a un Tribunal presidido por la persona que designe la Subsecretaría del Ministerio de Justicia y que estará constituido por dos Vocales como mínimo designados por ésta, de los que uno será propuesto por la representación unitaria de los trabajadores entre los de igual o superior categoría a la de las vacantes convocadas. Terminadas las pruebas, el Tribunal elevará la correspondiente propuesta a la Subsecretaría, comprensiva de todos los aspirantes que hubieran superado las pruebas, relacionados por orden de puntuación con arreglo al cual se formará el escalafón de aspirantes para el ascenso.

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

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

MODALIDADES DE CONTRATACION

ARTICULO 12

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

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

2. Personal interino; es el que se contrata para sustituir a trabajadores fijos, durante ausencias temporales que causen derecho a reserva del puesto de trabajo. En el contrato deberá especificarse el nombre del sustituido y la causa de la sustitución y se establecerá con estricto respeto a las disposiciones legales que regulan la materia.

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

4. Los contratos laborales se formalizarán siempre por escrito y harán referencia expresa al presente Convenio, fijando la duración del período de prueba.

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

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

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

COLOCACION Y PERIODO DE PRUEBAARTICULO 13

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

CONCURSOS DE TRASLADOARTICULO 14

1. El traslado voluntario, solamente podrá concederse a personal fijo de plantilla y con ocasión de existencia de vacante a la que tenga derecho a acceder.
2. En igualdad de circunstancias se dará preferencia a los trabajadores que:
 - a) Tengan hijos en edad escolar y en su lugar de residencia, no existan centros de enseñanza adecuados.
 - b) Su cónyuge ocupe un puesto de trabajo en la localidad a la que se solicite el traslado.
3. Obtenido el traslado voluntario no podrá solicitarse de nuevo hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en este destino.
4. Semestralmente se comunicará a los representantes de los trabajadores el número de vacantes y traslados realizados.

TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIAARTICULO 15

1. Por regla general el trabajador prestará las funciones de su categoría. No obstante, con ocasión de vacantes o cuando urgentes razones de servicio lo aconsejen, el jefe de la respectiva unidad podrá decidir por sí la realización por el trabajador de funciones en categoría superior, poniéndolo en conocimiento de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, cuya resolución confirmando o revocando el acuerdo provisional se comunicará además de al jefe de la unidad proponente, a la representación de los trabajadores, sin que pueda tal situación durar más de seis meses en un año.
2. Los mismos trámites se observarán para en circunstancias perentorias e imprevisibles destinar a un trabajador o grupo de ellos para que realicen trabajos de nivel inmediato inferior por el tiempo imprescindible que no será superior a un mes, comunicándolo a la representación de los trabajadores.
3. En lo demás se observarán las normas del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores sobre derechos, a la clasificación profesional adecuada y garantías salariales.

FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONALESTUDIOS ACADÉMICOS Y DE FORMACION PROFESIONALARTICULO 16

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

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

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

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

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

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

2. Cursos de perfeccionamiento profesional.

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

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

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

Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38,2, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores.

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJOJORNADA SEMANAL Y HORARIOARTICULO 17

1. La jornada máxima ordinaria de trabajo será de 1.826 horas en el cómputo anual o de 40 horas semanales.

En aquellos Centros de trabajo en los que se venga realizando jornada de 37,5 horas semanales, la jornada efectiva en el cómputo anual será de 1.711,87 horas.

2. Se tendrá derecho a una pausa en la jornada de trabajo por un período de 20 minutos computable como de trabajo efectivo.

TURNOS Y HORARIOS ESPECIALESARTICULO 18

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

TRABAJO A TIEMPO PARCIALARTICULO 19

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

CALENDARIO LABORALARTICULO 20

El calendario laboral será el que se establezca cada año por Disposición reglamentaria del Ministerio de Trabajo.

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIASVACACIONES ANUALESARTICULO 21

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

El período de vacaciones se ajustará a las necesidades del servicio, con consulta previa a los representantes de los trabajadores.

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

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

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

PERMISOS RETRIBUIDOSARTICULO 22

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

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

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que puedan superarse, por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente, por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo. El beneficiario de este derecho, por su voluntad, podrá sustituir el mismo por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días seis, veinticuatro y treinta y uno de diciembre.

Aquellas unidades administrativas que necesariamente deban prestar servicio durante los días 6, 24 y 31 de diciembre, deberán negociar la compensación de tales días de permiso por otros según las necesidades del servicio lo aconsejen.

LICENCIAS NO RETRIBUIDASARTICULO 23

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro de los quince días siguientes al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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

AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O INCAPACIDAD LABORALARTICULO 24

1. Las ausencias totales o parciales a la jornada laboral en que se alegue por el trabajador causas de enfermedad o accidente, se justificarán por el trabajador a sus

superiores, que lo notificarán a la Sección de Agentes y Personal Laboral de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.

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

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

4. Como mejora voluntaria y en el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria, el Ministerio, durante el período que dure la incapacidad, abonará al trabajador la diferencia entre la cantidad percibida por tal contingencia y la totalidad del salario real que le corresponda percibir en situación de actividad laboral.

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

TITULO I

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

ARTICULO 25

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

2. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 43 y 45 del Estatuto de los Trabajadores, éstos tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

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

b) Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de la antigüedad siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, y se producirá dentro del mes siguiente a la solicitud de reingreso.

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

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

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

ARTICULO 26

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

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

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

EXCEDENCIA FORZOSA

ARTICULO 27

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad por su tiempo de vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y en el que se perciban retribuciones por el mismo.

REINCORPORACIONES

ARTICULO 28

1. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiese vacante y la hubiere en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella. En cuyo caso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

2. El reingreso en el supuesto de excedencia forzosa deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Transcurrido dicho plazo se pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

SUPUESTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 29

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

TÍTULO XIREGIMEN DISCIPLINARIOGRADUACION DE FALTAS Y SANCIONESARTICULO 30

Los trabajadores podrá ser sancionados mediante Resolución de la Subsecretaría del Departamento, tratándose de faltas muy graves y graves; y por el Jefe de la dependencia en que preste servicios tratándose de faltas leves según lo establecido en este Título y de acuerdo con el procedimiento aplicable.

ARTICULO 31

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

- a.1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- a.2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- a.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada tres o cinco días en un mes.
- a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7. En general, el incumplimiento leve de los deberes por negligencia o descuido.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- b.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

- b.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.8. La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- b.14. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.
- c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- c.6. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del puesto de trabajo.
- c.7. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.
- c.8. El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación, el uso, con fines de lucro, de las concepciones informáticas y programas de propiedad intelectual de la Administración de Justicia y la utilización de sus ordenadores para intereses particulares de tipo económico.

ARTICULO 32

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos, por un período de seis meses a un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de más de un mes a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de más de un año a tres años.
- Despido.

ARTICULO 33

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

ARTICULO 34

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración de Justicia, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

ARTICULO 35

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

PRESCRIPCIÓN

ARTICULO 36

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

PREMIOS

ARTICULO 37

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

- a) Felicitación por escrito.
- b) Diplomas o menciones honoríficas.

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

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

TITULO XII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTICULO 38

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

2. Se facilitará una vez al año la ropa de trabajo adecuada para el cumplimiento de estas normas de higiene y seguridad a los subalternos y limpiadoras.

COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 39

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

RECONOCIMIENTOS MEDICOS

ARTICULO 40

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

Trabajador y Empresa recibirán el informe de dicho reconocimiento.

En caso de que un trabajador contratado para un determinado puesto de trabajo padezca una enfermedad profesional se aplicarán las normas prevenidas en el Reglamento de Enfermedades Profesionales.

RETRIBUCIONES

ARTICULO 41

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

1. Retribuciones básicas, constituidas por:
 - 1.1. Salario base
 - 1.2. Antigüedad
 - 1.3. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
2. Retribuciones complementarias, constituidas por:
 - 2.1. Complemento personal y transitorio
 - 2.2. Complemento personal derivado de la antigüedad
 - 2.3. Otros complementos.
3. Otras retribuciones:
 - 3.1. Horas extraordinarias
 - 3.2. Indemnizaciones por razón del servicio.

Los cuadros de retribuciones se contendrán en los Anexos del presente Convenio.

RETRIBUCIONES BASICASSALARIO BASEARTICULO 42

Es la parte de la retribución del trabajador que se fija y devenga en atención a su actividad laboral por unidad de tiempo y sin inclusión de los complementos.

Consiste en una cantidad alzada en dinero y está en relación a la categoría profesional de cada trabajador según su inclusión en el Nivel correspondiente del Anexo I.

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDADARTICULO 43

1. La antigüedad se devengará cada tres años de servicios cualesquiera que sea la función prestada en la Administración de Justicia.

2. El importe de cada trienio será de 1.000,- pesetas para el año 1985, que podrá aumentarse en años sucesivos de conformidad con lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado.

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

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIASARTICULO 44

1. Son gratificaciones extraordinarias las que el trabajador tiene derecho a percibir una en cada uno de los meses de junio y diciembre y que se devenga en la cuantía del salario base y la antigüedad.

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

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

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.ARTICULO 45.

Podrán percibirse una o varias retribuciones complementarias. Su periodicidad será mensual salvo el incentivo de productividad.

Como retribuciones complementarias podrán percibirse:

- Complemento personal y transitorio
- Complemento personal derivado de la antigüedad por consecuencia de anteriores condiciones más beneficiosas.
- Otros complementos.

OTRAS RETRIBUCIONESARTICULO 461. Horas extraordinarias:

Es la retribución que tienen derecho a percibir los trabajadores por las horas de trabajo que realicen sobre el horario establecido en el Convenio. El importe de las hora extraordinaria

se abonará en base al salario hora con los siguientes factores multiplicadores:

- a) Horas extraordinarias.....1,75
- b) Realizadas con carácter restrictivo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente y en festivos.....2,40

2. Indemnización por razón del servicio:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de dietas y gastos de locomoción por las comisiones de servicio que se les encomiende fuera de su residencia oficial, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1344/84 de 4 de julio y disposiciones complementarias, con la siguiente adaptación del Anexo I del referido Real Decreto:

- Niveles 1 y 2, incluidos en el Grupo III
- Niveles 3A, 3B, 4 y 5, incluidos en el Grupo IV.

3. La fórmula para la determinación del salario hora será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario base anual}}{1326}$$

FORMA DE PAGO Y LIQUIDACIONARTICULO 47

1. Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día primero del mes a que correspondan.

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

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

TITULO IVFOMENTO DEL EMPLEO.ARTICULO 48

Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Administración a constituir Bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

ARTICULO 49

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

ARTICULO 50

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación general vigente.

TITULO XVI

DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL

ARTICULO 51

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores en cuanto resulte de aplicación.

TITULO XVII

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 52

El personal acogido a este Convenio se clasifica en función del trabajo desarrollado, en los siguientes niveles y categorías profesionales :

- Nivel 1 : Titulados Superiores
- Nivel 2 : Titulados Grado medio
- Nivel 3A : Técnicos no Titulados
- Nivel 3B : Oficiales de 1ª
- Nivel 4 : Auxiliares
- Nivel 5 : Peones y Subalternos

Las categorías profesionales y las Titulaciones exigidas se contendrán en el Anexo I, apartado primero del presente Convenio.

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA

Si en algún caso la actual retribución periódica de algunos trabajadores, incluyendo todos los conceptos y exámenes 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.

SEGUNDA

Los trabajadores que vinieran percibiendo cantidades en concepto de antigüedad, trienios, etc., mantendrán las cantidades reconocidas por estos conceptos hasta 31 de diciembre de 1984, bien tras que los trienios devengados a partir de dicha fecha se evaluarán de acuerdo con la cuantía establecida en el artículo 43 de este Convenio.

TERCERA

Aquellos trabajadores que puedan haber cobrado durante el año 1985 el complemento personal derivado de la antigüedad no ajustándose a las normas de este Convenio, devolverán la diferencia en nómina de atrasos al liquidar los trienios a 1.000 pesetas tal como determina el párrafo 2º del artículo 43 del presente Convenio.

Dicha diferencia se liquidará en un periodo máximo, durante 1986, de doce meses, a elección de los trabajadores.

CLAUSULA ADICIONAL

Una vez aprobadas las tablas salariales que como Anexo I se incorporan a este Convenio, para 1.985, en las mismas quedarán asumidas todos aquellos complementos retributivos, cualquiera sea su naturaleza, que vinieran percibiendo los trabajadores en los anteriores convenios suscritos con la Administración, en las respectivas Ordenanzas Laborales o en los contratos individuales de trabajo.

ANEXO I

APARTADO PRIMERO

<u>Nivel</u>	<u>Categoría Profesional</u>	<u>Titulación</u>
1	Titulados superiores	Doctores, Licenciados, Ingenieros.
2	Titulados Grado Medio : Archivero	Diplomados Universitarios, Ingenieros Técnicos, Titulados de Formación Profesional de tercer grado o equivalente.
3A	Técnicos no titulados : Jefe de Taller Jefe de Mantenimiento Ayudante de archivos Jefe Administrativo de 2ª	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior) Titulados de Formación Profesional de segundo grado o equivalentes.
3B	Oficial de 1ª : Encargado de Vigilancia Auxiliar de Redacción Taquillera Oficial de 1ª administrativo Oficios varios : Mantenimiento Electricista Aire acondicionado Fontanero Carpintero Jardinero	Educación General básica (Bachiller Elemental), Graduado Escolar, Titulado de Formación Profesional adecuado o equivalentes.
4	Auxiliar : Auxiliar administrativo Conservador Telefonista-Recepcionista Aparcador Oficial de 2ª y 3ª Oficios varios : Albañil Electricista Carpintero Cerrajero Jardinero	Educación General Básica (Bachiller Elemental), Graduado Escolar, Titulado de Formación Profesional adecuado o equivalentes.
5	Peones y Subalternos : Calefactor Telefonistas Limpiadoras Ordenanzas, Subalternos y Consejes Vigilante y Sereno Mozo Celador Portero Ascensorista	Certificado de Escolaridad.

RELACION DE PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA POR CATEGORIAS

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	NUMERO DOTACIONES	SUELDO 14 PAGAS	SUELDO 14 PAGAS TOTAL	COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO	COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO TOTAL	ANTIGUEDAD
2	Archivero (Medios de Comunicación Social). TOTAL..	1	1.208.100	1.208.100	408.637	408.637	63.098
3-A	Ayudante de Archivos Jefe de Taller Jefe de Mantenimiento Jefe Administrativo de 2ª TOTAL..	1 1 1 1	987.300 987.300 987.300 987.300	987.300 987.300 987.300 987.300	101.464 414.580 404.320 399.764	101.464 414.580 404.320 399.764	63.098 35.532 39.495 60.760 184.800
3-B	Encargado de Vigilancia Oficial 1ª Administrativo Cf. 1ª Of. Va. Of. Mantenimie Aux. de Redacción (M.C.Soci). Tejuelera Oficios Varios-Of. de 1ª	1 1 1 1 1	863.600 863.600 863.600 863.600 863.600	863.600 863.600 863.600 863.600 863.600	135.825 52.112 135.325 422.273 ---	135.825 52.112 135.325 422.273 ---	66.500 474.362 33.350 100.860 245.840
	Electricista 8 h. Oficial Aire Accnción Oficial 8 h. Electricista 8 h. Fontanero 8 h. Carpintero 8 h. Jardiner 8 h.	1 1 1 1 1 1	863.600 863.600 863.600 863.600 863.600	863.600 863.600 863.600 863.600 863.600	93.577 93.577 93.577 93.577 93.577	93.577 93.577 93.577 93.577 93.577	127.630 41.552 41.552 41.552 41.552
4	Oficios Varios: Cf. Albarán 8 h. Electricista 3 h. Carpintero 3 h. Carpintero 3 h. Jardiner 2 h.	1 1 1 1 1	747.200 747.200 747.200 747.200 186.500	747.200 747.200 747.200 747.200 186.500	---	---	1.256.192 30.366 30.366 465.500 30.366
	TOTAL...		9.499.600	9.499.600	1.307.497	1.307.497	1.256.192

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	NUMERO DOTACIONES	SUELDO 14 PAGAS	SUELDO 14 PAGAS TOTAL	COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO	COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO TOTAL	ANTIGUEDAD
4	Conservadores:						
	de 8 horas	9	747.200	6.724.800	--	--	314.000
	de 7 horas	1	653.800	653.800	--	--	22.901
	de 6 horas	1	560.400	560.400	--	--	26.870
	de 4 horas	2	373.600	747.200	220.742	220.742	71.064
	Telefonista-Recepcionista	1	747.200	747.200	193.312	193.312	249.480
	Aparcadores:	1	747.200	747.200	108.393	108.393	188.118
	de 8 horas	1	747.200	747.200	--	--	--
	Auxiliares:						
	14 Pagas	4	747.200	2.988.800	--	--	--
	15 Pagas	2	747.200	1.494.400	95.708	95.708	150.630
	15 Pagas	1	747.200	747.200	73.202	73.202	150.530
	15 Pagas	1	747.200	747.200	68.461	68.461	75.315
	15 Pagas	1	747.200	747.200	54.888	54.888	235.945
	15 Pagas	1	747.200	747.200	--	--	133.880
	16 Pagas	1	747.200	747.200	--	--	--
	Madrid	1	747.200	747.200	--	--	--
TOTAL			21.969.400	21.969.400	314.706	314.706	2.212.251
5	Calentadores:						
	de 8 horas	5	691.500	3.457.500	--	--	314.157
	de 6 horas	5	518.625	2.593.125	--	--	314.140
	de 5 horas	2	432.157	864.314	--	--	49.056
	de 4 horas	6	345.750	2.074.500	--	--	183.183
	de 3 horas	2	259.312	518.624	--	--	29.450
	de 2 horas	2	172.375	344.750	--	--	6.459
	de 1 hora	1	86.188	86.188	--	--	3.267
	de 8 horas	2	691.500	1.383.000	--	--	53.654
	de 2 "(COLECC)	1	172.375	172.375	--	--	--
	de 2 "(COLECC)	1	86.188	86.188	--	--	--
	Recepcionistas:						
	14 Pagas	2	691.500	1.383.000	115.107	115.107	266.120
	Madrid	1	691.500	691.500	--	--	--
	de 8 horas	1	691.500	691.500	--	--	130.315
	Zaragoza	1	691.500	691.500	--	--	--
	Impresores:						
14 Pagas	22	691.500	15.213.000	--	--	1.522.222	
14 Pagas (S.M)	17	458.110	7.787.870	--	--	211.111	
14 Pagas (S.M)	17	345.750	5.877.750	--	--	468.550	
14 Pagas (S.M)	17	229.080	3.894.360	--	--	156.308	
16 Pagas	2	691.500	1.383.000	--	--	312.330	
16 Pagas (S.M)	1	295.1516	295.1516	--	--	127.316	
16 Pagas (S.M)	1	401.015	401.015	--	--	1.003.247	
16 Pagas (S.M)	1	398.966	398.966	--	--	310.984	
16 Pagas (S.M)	1	216.094	216.094	--	--	--	

