

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29653 RESOLUCION de 31 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal del Ministerio de Justicia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal del Ministerio de Justicia que fue suscrito con fecha 2 de octubre de 1986; de una parte, por representantes del personal laboral afectado en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes del Ministerio de Justicia en representación de la Administración, al que se acompaña el informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal) en cumplimiento de lo previsto en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2.3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 31 de octubre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DEL MINISTERIO DE JUSTICIA

TITULO PRIMERO

Determinación de las partes que lo conciertan

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

Presidente: Don Gustavo Lescure Martín.

En representación de la Administración: Don Antonio Alberich Sarmiento; don Juan de Miguel Zaragoza; doña María Concepción Méndez-Villamil Martínez; don Enrique Arias Heredia; don Oscar Bermejo García, y doña María Antonia Galmés Bonaz, por designación del ilustrísimo señor Subsecretario de fecha 29 de enero de 1986.

En representación de los trabajadores: Don José Luis Santos Vallejo; don Miguel Angel Martín Revuelta; don José Oscar Moreno del Amo; don Antonio José Castro Plaza; don Emiliano Apolinar Arenal Sanz; don Martín Chicharro Caparroz (según consta en el acta número 9, el señor Chicharro no suscribe dicho Convenio), y don José Vidaurre Celada, designados por los mismos.

TITULO II

Ambito de aplicación

Art. 2.º *Ambito funcional.*-El presente Convenio Colectivo tiene como primordial objeto que ha de presidir su interpretación y aplicación, regular las condiciones de trabajo y productividad del personal laboral del Ministerio de Justicia procurando:

1. La unificación de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo de dicho personal laboral del Ministerio de Justicia.
2. La uniformidad retributiva de los citados trabajadores clasificados en niveles de retribución atendiendo a la capacitación y funciones de su categoría profesional.

Art. 3.º *Ambito personal.*-El Convenio será de aplicación al personal laboral que preste servicio en el Ministerio de Justicia con exclusión del perteneciente a los Establecimientos Penitenciarios, Organismos de la Administración de Justicia y Centros Pilotos de Reforma del Menor, que podrán adherirse al mismo en los términos establecidos en la legislación vigente.

Se considera personal laboral del Ministerio de Justicia a todo trabajador que preste servicio en cualquiera de sus unidades

administrativas de acuerdo con la legislación laboral vigente, tenga o no contrato escrito.

Art. 4.º Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

1. Los funcionarios públicos en servicio activo en el Ministerio de Justicia.
2. El personal cuya relación con el Ministerio de Justicia derive de un contrato administrativo de colaboración temporal o para la realización de un trabajo específico o determinado.
3. Los que perteneciendo a las plantillas de otras Entidades desarrollen actividades para el Ministerio de Justicia en virtud de un contrato de obras o de servicios otorgado entre dicho Departamento y las citadas Entidades, según las normas de contratación administrativa aplicables.
4. Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Justicia derive de un contrato de arrendamiento de obras o de arrendamiento de servicio.

Art. 5.º *Ambito territorial.*-Este Convenio se aplicará en todo el territorio español.

Art. 6.º *Periodo de vigencia.*-1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien la totalidad de sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1986.

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

Art. 7.º *Forma y condiciones de denuncia del Convenio.*-1. Este Convenio, no obstante lo establecido en el artículo anterior, podrá denunciarse por las partes firmantes con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

2. Si no fuera denunciado en el plazo señalado, se considerará automáticamente prorrogado por periodos bianuales.

Art. 8.º 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.

TITULO III

Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia

Art. 9.º *Comisión Paritaria de Vigilancia.*-1. Se constituye una Comisión Paritaria que se encargará de la vigilancia de la 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 parte de los representantes de los trabajadores.

Art. 10. *Interpretación del Convenio.*-1. Las condiciones que se establezcan en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias. En el supuesto de que concurriesen dos o más normas laborales tanto estatales como pactadas, se aplicará aquella en la que se den las circunstancias siguientes:

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

2. A los efectos que sean procedentes, se entenderá como Empresa el Ministerio de Justicia y como Centro de Trabajo toda aquella unidad administrativa de la que depende funcionalmente el personal laboral acogido al presente Convenio.

TITULO IV

Organización del trabajo

Art. 11. 1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente, es facultad privativa de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, aplicando sus propias directrices, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64, 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador realizará con la diligencia y colaboración debida al Ministerio de Justicia las tareas que por éste 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 se encuentren dentro de los cometidos generales de su formación profesional.

3. El Subsecretario del Ministerio de Justicia podrá adoptar las medidas que estime 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.

Art. 12. La plantilla del personal laboral del Ministerio de Justicia ajustada a los niveles y categorías profesionales del presente Convenio Colectivo, será elaborada por el Servicio de Personal en colaboración con los Centros directivos interesados.

TITULO V

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 13. *Procedimiento de provisión de vacantes.*—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.

Art. 14. 1. Las plazas vacantes que se produzcan en el Departamento serán cubiertas por los trabajadores acogidos al presente Convenio, mediante promoción interna, por acuerdo de la Subsecretaría previo informe del Jefe de la Unidad correspondiente, siempre que aquéllos reúnan los requisitos de titulación exigidos o, en defecto de titulación, hayan cumplido tres años de antigüedad en la categoría inmediatamente inferior de la misma rama de actividad.

No obstante lo anterior, el 50 por 100 de las plazas vacantes de las categorías de personal informático de: Jefe de Centro de Procesos de Datos, Jefe de División y Jefes de Proyectos, Analistas de primera y segunda, Gestores de Proyectos y Jefes de Operativa, serán cubiertas por personal de nuevo ingreso, seleccionado al efecto por convocatoria de pruebas de carácter directo y libre.

2. La convocatoria de pruebas para la promoción interna revestirá la forma de concurso-oposición, teniendo en cuenta los méritos académicos y profesionales, así como las circunstancias personales de los candidatos.

3. Las vacantes que no resulten cubiertas conforme a lo establecido en los apartados anteriores 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 y en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre.

Art. 15. 1. Los sistemas de ascensos citados en el artículo anterior tendrán en consideración los méritos profesionales, personales y académicos de los aspirantes, conforme a unos baremos cuyos principios generales serán los establecidos por la Comisión de Formación y Promoción Profesional.

2. La aplicación de los baremos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje:

Entre 50 y 60 por 100 méritos profesionales.
Entre 20 y 25 por 100 méritos académicos.
Hasta 10 por 100 méritos personales.

En caso de aplicar los baremos mínimos, el tanto por ciento sobrante se podrá aplicar a otros méritos diferentes de los expresados y que correspondan a codificaciones específicas que deben reunir los candidatos en función del puesto a cubrir.

Art. 16. *Sistema de contratación y selección del personal.*—1. La convocatoria de todas las pruebas, tanto las de nuevo ingreso como las de promoción interna, será pública y deber contener las siguientes circunstancias:

- Condiciones o requisitos que deben reunir los aspirantes para los puestos de la categoría o categorías correspondientes.
- Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y méritos que hayan de ser tenidos en cuenta en la selección con el baremo de puntuación de los mismos.

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 al menos por dos Vocales designados por éste, de los que uno será propuesto por el Comité de Empresa entre los trabajadores de igual o superior categoría a la de las vacantes convocadas. Terminadas las pruebas, el Tribunal elevará la correspondiente propuesta de aspirantes que hayan superado las pruebas a la Subsecretaría del Departamento.

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

Art. 17. La adscripción a un puesto de trabajo se realizará por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia a propuesta del Centro directivo correspondiente.

Art. 18. *Modalidades de contratación.*—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 del Ministerio 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.

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

Art. 19. Los contratos laborales se formalizarán siempre por escrito y harán referencia expresa al presente Convenio, fijando la duración del período de pruebas.

En el contrato se incluirá una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y que el incumplimiento de la misma puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

Art. 20. 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.

Art. 21. El escalafón o relación de personal laboral se publicará dentro de los dos primeros meses de cada año natural con expresión de las vacantes existentes.

Art. 22. *Períodos de prueba.*—1. El período de prueba no podrá exceder del tiempo señalado en la siguiente escala:

Niveles 1 a 3: Dos meses.
Niveles 4 a 6: Un mes.
Niveles 7 a 8: Quince días.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y del puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las dos partes durante su transcurso, sin dar lugar a indemnización. Finalizado el período de prueba sin producirse la resolución, quedará automáticamente formalizada la admisión, computándose dicho período de prueba a todos los efectos.

Art. 23. *Concurso de traslado.*—1. El traslado voluntario solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla y con ocasión de existencia de vacante a la que tenga derecho a acceder.

2. En igualdad de las circunstancias previstas en el artículo 14, se dará preferencia a los trabajadores que:

- Tengan hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados.
- 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 ese destino.

TITULO VI

Clasificación profesional

Art. 24. *Categorías y niveles.*—El personal acogido a este Convenio se clasificará en función de los trabajos desarrollados en las categorías y niveles que figuran en el anexo I, apartado I.

Las categorías profesionales y las correspondientes definiciones, se contendrán en el anexo I del presente Convenio.

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

Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el anexo, será objeto de asimilación hasta tanto no se incluya su definición específica, que se realizará por el Servicio de Personal, en base a la propuesta de los servicios, y con el preceptivo informe de la representación laboral.

Art. 25. La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación

de tener cubiertos todas las categorías profesionales y niveles enumerados, si la necesidad y volumen de trabajo de las correspondientes unidades no lo requieran a juicio de la Subsecretaría.

Art. 26. Trabajos de superior e inferior categoría.-1. Un trabajador no puede ser dedicado habitualmente al desempeño de funciones superiores a las que le corresponden por su categoría profesional. No obstante, con ocasión de vacante y cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Jefe de la respectiva unidad podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos, previo informe de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, cuando exceda de tres meses, y si se autoriza se comunicará al Jefe proponente y al Comité de Empresa.

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 el artículo 14 de dicho Convenio. A los efectos del artículo 23, 3, del Estatuto de los Trabajadores los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

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

4. En circunstancias perentorias o imprevistas podrá destinarse a un trabajador o grupo de ellos a tareas correspondientes a un categoría inferior a la que ostentan, sólo podrá hacerse por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndolo la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa.

TITULO VII

Formación y perfeccionamiento profesional

Art. 27. Estudios académicos y de Formación Profesional.- Los trabajadores podrán participar en cursos para la obtención de título académico o profesional, así como perfeccionamiento o capacitación profesional que se organicen por Centros oficiales o reconocidos.

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

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

a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación durante los días de su celebración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34, 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, preferencia para la elección de turno de trabajo y de vacaciones anuales para la asistencia a los cursos.

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

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

d) Existirá una bolsa para ayuda económica a los trabajadores que realicen cursos académicos o profesionales.

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, c), del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. Cursos de capacitación y perfeccionamiento profesional.- La Subsecretaría organizará por sí o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, cursos de capacitación y perfeccionamiento profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo,

así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de unidades. Se procurará organizar estos cursos una vez al año, no pudiendo pasar en cualquier caso más de dos años entre cursos promovidos por este Ministerio; el tiempo de asistencia a estos cursos se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

TITULO VIII

Jornada y horarios de trabajo

Art. 29. Jornada semanal y horario.-1. La jornada laboral será de treinta y siete horas treinta minutos semanales.

2. El horario se adaptará a lo establecido con carácter general en la Administración Civil del Estado, siendo el normal de ocho a quince treinta horas, de lunes a viernes.

3. Se tendrá derecho a una pausa en la jornada de trabajo por un período de veinte minutos, computable como de trabajo efectivo, y que sólo podrá disfrutarse entre las nueve treinta y doce treinta de la mañana.

4. Los sábados se observarán los turnos de guardia que establezca la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, con arreglo a los mismos criterios que rigen para los funcionarios, siendo dichas horas deducibles del cómputo diario normal.

Art. 30. Turnos y horas especiales.- Los horarios de trabajo especiales se establecerán en el momento de la contratación o con posterioridad, previa la conformidad escrita del trabajador.

Art. 31. Trabajo a tiempo parcial.- En los supuestos de trabajo a tiempo parcial, las retribuciones se fijarán en proporción al número de horas que comprenda y llevarán incluida la parte correspondiente a domingos y días festivos.

Art. 32. Calendario laboral.- El calendario laboral será el que se establezca cada año por disposición reglamentaria del Ministerio de Trabajo.

TITULO IX

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 33. Vacaciones anuales.- 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 sustituirse por compensaciones económicas.

Al personal que cese durante el año, sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado, calculándose en base al promedio percibido por todos los conceptos durante el trimestre anterior, excepto dietas, pegas extraordinarias y horas, las fracciones de mes se computarán como mes completo.

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

Art. 34. Permisos retribuidos.- El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de un hijo y 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 y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborables 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) Por un período total de catorce semanas continuadas, en caso de alumbramiento, distribuidas a opción de la trabajadora.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo,

que podrá dividirse en dos fracciones. 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.

b) 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.

i) Los días 24 y 31 de diciembre.

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

Art. 35. *Licencias no retribuidas.*—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 se serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

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

Art. 36. *Ausencias por enfermedad o incapacidad laboral.*—1. Las ausencias totales o parciales a la jornada laboral en que se alegue por el trabajador causas de enfermedad o incapacidad transitoria, se justificarán por el trabajador a sus superiores, que lo notificarán al Servicio de Personal.

2. La presentación del parte de enfermedad, expedido por el facultativo competente, será obligatorio en todo caso, a partir del cuarto día de la enfermedad y cada quince días de duración de la misma. Dicho parte se ajustará al modelo oficial de la Seguridad Social.

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

Art. 37. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, en el supuesto de incapacidad laboral transitoria, el Ministerio, durante un período de seis meses, abonará al trabajador la diferencia entre la cantidad percibida por tal contingencia y la totalidad del salario 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 X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 38. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*—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.

Art. 39. 1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) 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.

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

Art. 40. *Excedencia voluntaria.*—1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco, y 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, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos estos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrán fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

2. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Departamento ministerial en el que se encontrase excedente.

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

Art. 41. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva que imposibilite la asistencia al trabajo o se perturban retribuciones por el mismo.

Art. 42. *Reincorporaciones.*—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, o bien espera a que se produzca ésta.

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

Art. 43. *Supuestos de extinción del contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO XI

Régimen disciplinario

Art. 44. *Graduación de faltas y sanciones.*—Los trabajadores podrán ser sancionados mediante resolución de la Subsecretaría del Departamento, conforme con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este título y de acuerdo con el procedimiento establecido.

Art. 45. 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) 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 de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.

a.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a 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 de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

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

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

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de la confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.3) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.4) La falta de asistencia al trabajo no justificado, 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 veinte días al trimestre.

c.6) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 46. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres o cuatro días a un mes.

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de más de uno a tres meses.

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

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

Art. 47. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 48. 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, a través del Órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 49. *Procedimiento sancionador.*-1. 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.

2. La tramitación y procedimiento del expediente sancionador se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la Subsecretaría, con la designación de un Instructor de superior categoría al expedientado

y del Secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta «muy graves», si el Instructor lo juzga pertinente, propondrá al Subsecretario la suspensión de empleo y sueldo del inculcado por el tiempo que dure la tramitación del expediente, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, en su caso.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase, que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

3. La imposición de la sanción corresponde a la Subsecretaría y de la misma se dará traslado a los representantes de los trabajadores, anotándose en el expediente personal.

4. Las sanciones impuestas serán recurribles ante la Magistratura de Trabajo en el plazo de veinte días hábiles, siguientes a aquel en que se hubiese producido la imposición. Este plazo se aplicará incluso a la sanción por despido.

Art. 50. *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 la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, o preliminar del que pueda intruirse, 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.

Art. 51. *Premios.*-1. Los trabajadores que se distingan notablemente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

a) Felicitación por escrito.

b) Diplomas o menciones honoríficas.

c) Cancelación de notas desfavorables de sus expedientes.

2. La concesión de los premios se hará por la Subsecretaría, 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 y serán expresamente valorados en los traslados y concursos de ascenso.

TÍTULO XII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 52. 1. El Ministerio de Justicia y todos los Centros de él dependientes estimularán su celo en el cumplimiento y observación de las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

2. El Ministerio de Justicia facilitará una vez al año la ropa de trabajo adecuada para el cumplimiento de estas normas de higiene de los trabajadores a quienes habitualmente se les ha venido entregando.

Art. 53. *Comité de Seguridad e Higiene.*-En materia de seguridad e higiene en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco para 1986, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 7 de febrero.

Se creará un Comité de Seguridad e Higiene, formado paritariamente en el plazo de dos meses a la publicación del Convenio.

Art. 54. *Reconocimientos médicos.*-Se establece la obligatoriedad de realizar para todo el personal acogido a este Convenio un reconocimiento médico general anual, consistente en:

Radiografías de columna vertebral.

Reconocimiento óptico.

Reconocimiento otorrinolaringeo.

Control de deformación de manos, muñecas y brazos.

Análisis de sangre y orina.

Control de vías respiratorias.

Análisis oftalmológico.

Estableciéndose reconocimientos especiales adaptados a los riesgos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo.

Trabajador y Empresa recibirán el informe de dicho reconocimiento y el tratamiento médico a seguir.

En caso de que un trabajador contratado para un determinado puesto de trabajo padezca una enfermedad profesional grave que le impida el desarrollo del mismo, tendrá derecho a ocupar otro

puesto de similar nivel para el que se encuentre capacitado, sin pérdida ninguna de retribución.

TITULO XIII

Retribuciones

Art. 55. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán retribuidos por los conceptos siguientes:

- A) Salario legal: Constituido por:
 - a) Salario base.
 - b) Plus convenio.
 - c) Complementos salariales:

Antigüedad.
Otros personales.
Pagas extraordinarias.
De puesto de trabajo.
Por cantidad o calidad de trabajo.

- B) Percepciones no salariales: Indemnizaciones o suplidos.

Los cuadros de retribuciones se contienen en el anexo II del presente Convenio.

Art. 56. *Retribuciones básicas*.-1. El salario base es la parte de la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos, consistente en una cantidad en dinero acorde con el nivel profesional y que se fija en el anexo II.

2. El salario base estará constituido por una cantidad fija para cada uno de los distintos niveles retributivos.

Art. 57. *Antigüedad*.-1. La antigüedad se devengará cada tres años de servicio, cualquiera que sea la función prestada en el Ministerio.

2. El importe de cada trienio consistirá en una cantidad fija de 2.500 pesetas mensuales.

Se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos, cuya aplicación se ajustará al contenido de la disposición transitoria tercera de este Convenio.

Art. 58. *Pagas extraordinarias*.-1. Son pagas 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, sin inclusión de ningún complemento.

2. Al trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año se le abonarán las pagas 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 pagas.

Art. 59. *Plus convenio*.-Es la retribución fija que se devengará durante doce mensualidades al año, que viene a sustituir otros conceptos retributivos que se venían percibiendo con carácter fijo.

Art. 60. 1. *Complementos personales*: Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondieran por aplicación de este Convenio, el exceso se computará en 1986 como un complemento personal transitorio, ya se deba la circunstancia a:

- a) La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.
- b) La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.
- c) Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

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

2. *Complemento de puesto de trabajo*: Es aquel que podrá percibir el trabajador por razón de las características de su puesto de trabajo que comporten conceptualización distinta del trabajo corriente, este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Art. 61. 1. *Horas extraordinarias*: La fórmula para la determinación del salario hora será la siguiente:

Salario base anual más plus convenio anual más antigüedad: 1.826 pesetas.

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el valor del salario hora calculado con arreglo al módulo anterior.

2. *Incentivo o prima de producción*: Se percibirá por la realización del trabajo cuando comporte un rendimiento superior al normal, medido de acuerdo con criterio objetivo.

Art. 62. *Forma de pago y liquidación*.-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.

Art. 63. 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 XIV

Asistencia y acción social

Art. 64. 1. El Ministerio de Justicia propondrá la inclusión en su presupuesto de gastos de los créditos destinados a la financiación de actividades culturales, recreativas y sociales de sus trabajadores.

2. Siempre que exista crédito disponible, los trabajadores podrán solicitar, para casos de necesidad justificada, anticipos sin intereses hasta el importe de tres mensualidades del salario, la amortización se hará en un plazo máximo de hasta veinticuatro meses y a través de la nómina.

No se concederá otro anticipo sin haber amortizado el que esté en curso.

TITULO XV

Fomento del empleo

Art. 65. 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 sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Art. 66. La edad de jubilación, establecida en el artículo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

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

TITULO XVI

Derechos de representación sindical

Art. 68. En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-En todo lo no especialmente previsto y regulado en el presente Convenio se aplicará el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y legislación complementaria.

Segunda.-Las dudas interpretativas que la aplicación del presente Convenio pudiera ofrecer, se resolverán por la Comisión Paritaria de Vigilancia, de acuerdo con los principios generales del derecho laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

Segunda.-La supresión del escalafón de aspirantes para el ascenso de categoría, aprobado por el ilustrísimo señor Subsecretario de fecha 20 de mayo de 1985, se entenderá sin perjuicio de los derechos de quienes figuren en el mismo y por un plazo que finalizará el 31 de diciembre de 1986.

Tercera.-La aplicación de lo dispuesto en el artículo 57, sobre el complemento de antigüedad se ajustará a las siguientes reglas:

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

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

CLAUSULA ADICIONAL

Permisos de retribución limitada

Con el fin de conseguir una mayor movilidad del personal laboral del Departamento ministerial, y hasta que no se resuelva favorablemente la unificación de Convenios, se permitirá la permuta de trabajadores de los distintos Organismos de este Departamento, siempre que reúnan similares características de puesto de trabajo y nivel.

ANEXO I

Apartado primero

Nivel	Categorías profesionales	Titulación
1	Jefe del Centro de Procesos de Datos	Doctores y Licenciados, Ingenieros.
1	Jefe de División	Doctores y Licenciados, Ingenieros.
1	Redactor	Licenciado universitario por la Facultad de Ciencias de la Información o posesión del carné de Periodista.
2	Analista de primera y de segunda	Diplomado universitario, Ingenieros Técnicos, Titulados de Formación Profesional de tercer grado o equivalentes.
2	Gestor de Proyectos	Diplomados universitarios, Ingenieros Técnicos, Titulados de Formación Profesional de tercer grado o equivalentes.
2	Jefe de Operatoria	Diplomados universitarios, Ingenieros Técnicos, Titulados de Formación Profesional de tercer grado o equivalentes.
3	Programador Analista, Programador de primera y de segunda	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior, Titulados de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes, con especial cualificación en Informática).
3	Gestor de Trabajos y Gestor	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior, Titulados de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
3	Jefe de turno	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior, Titulados de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes, con especial cualificación en Informática).
3	Ayudante de Redacción	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior, Titulados de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
3	Conservador	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior, Titulados de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
3	Jefe Negociado de Administración	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior, Titulados de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
4	Operador de primera y de segunda	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior, Titulados de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
4	Oficial de primera O. V. y Oficial de primera administrativo	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, título de Formación Profesional adecuado y equivalentes).
5	Grabador-Terminalista	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, título de Formación Profesional adecuado y equivalentes).
5	Oficial de segunda O. V., Oficial segunda administrativo, Oficial segunda O. M. B.	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, título de Formación Profesional adecuado y equivalentes).
5	Oficial segunda (motorista)	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, título de Formación Profesional adecuado y equivalentes).
6	Oficial de tercera	Educación General Básica (certificado de escolaridad).
7	Telefonista	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, título de Formación Profesional adecuado y equivalentes).
7	Ayudante de fotocopias	Educación General Básica (certificado de escolaridad).
7	Subalterno	Educación General Básica (certificado de escolaridad).
8	Mozo especialista	Educación General Básica (certificado de escolaridad).
8	Mozos y Vigilantes	Educación General Básica (certificado de escolaridad).
8	Limpiadores	Educación General Básica (certificado de escolaridad).

ANEXO II

Apartado segundo

Las definiciones de las diferentes categorías profesionales, que se enuncian con criterios generales, serán interpretadas y desarrolladas por la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.

Nivel 1

Jefe del Centro de Proceso de Datos: Realiza las actividades de dirección técnica y coordinación administrativa, así como los estudios para la elección de equipos informáticos, bajo el control y dependencia del Jefe de la Unidad de la que depende el Centro.

Jefe de División: Son los responsables, bajo el control y dependencia del Jefe del Centro de Procesos de Datos, de la dirección y ejecución de proyectos informáticos.

Redactor: Es el periodista que realiza un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico.

Nivel 2

Analista de primera: Desarrollan las aplicaciones propuestas por los técnicos de sistemas.

Gestor de Proyectos: Tiene como misión dirigir los proyectos informáticos consolidados, velando por su correcto funcionamiento.

Analista de segunda: Desarrollan las aplicaciones propuestas por los técnicos de sistemas.

Jefe de Operatoria: Planifica, dirige y controla la explotación de todo el equipo de tratamiento de información a su cargo.

Nivel 3

Programador Analista: Son los trabajadores encargados de estudiar y poner en funcionamiento los procesos complejos definidos por los Analistas, para su tratamiento en el ordenador.

Gestor de Trabajos: Son los encargados de planificar el trabajo y comprobar el funcionamiento de las aplicaciones informáticas consolidadas bajo la dependencia del Gestor de Proyectos.

Programador de primera: Son los trabajadores encargados de estudiar y poner en funcionamiento los procesos complejos definidos por los Analistas, para su tratamiento en el ordenador.

Jefe de turno: Es el encargado de coordinar y auxiliar a los operadores así como de ejecutar los procedimientos de reorganización definidos por el Jefe de Operatoria.

Programador de segunda: Son los trabajadores encargados de estudiar y poner en funcionamiento los procesos complejos definidos por los Analistas, para su tratamiento en el ordenador.

Gestor: Son los encargados de planificar el trabajo y comprobar el funcionamiento de las aplicaciones informáticas consolidadas bajo la dependencia del Gestor de Proyectos.

Ayudante de Redacción: Es el trabajador que con adecuado conocimiento de su oficio realiza los trabajos propios del mismo a las órdenes del Redactor.

Conservador: Es el trabajador que planifica, dirige y controla las tareas y el personal dedicados a la conservación del Ministerio de Justicia y las labores preventivas de mantenimiento de los equipos e instalaciones del mismo.

Jefe de Negociado administrativo: Desarrolla aquellas actividades que requieren cierta iniciativa y responsabilidad (impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos y análogas).

Nivel 4

Operador de primera y segunda: Manejan los ordenadores e interpretan y desarrollan las instrucciones y órdenes para su explotación.

Oficial de primera O. V.: son los trabajadores que, con el pleno conocimiento de su oficio, realizan los trabajos propios del mismo a las órdenes directas del encargado de la unidad.

Oficial de primera administrativo: Son los trabajadores encargados de la realización de trabajos que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinado a un Jefe.

Nivel 5

Grabador-Terminalista: Manejan máquinas de perforación y grabación, así como los terminales de teleproceso, con conocimiento suficiente de su técnica de utilización.

Oficial de segunda O. V.: Son los trabajadores que, con adecuado conocimiento de su oficio y sin poseer la especialización

exigida a los Oficiales de primera, realizan los trabajos propios de su especialidad.

Oficial de segunda administrativo: Son los trabajadores encargados de la realización de trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinado a un Jefe.

Oficial de segunda (Operador de máquinas básicas): Son los trabajadores encargados de operar con máquinas básicas en los Registros de Penados y Rebeldes, Últimas Voluntades, Civil Central y Sociedades mercantiles, como microfilmadoras y otros equipos operacionales, a las órdenes directas del Jefe de la Unidad.

Oficial de segunda (motorista): Son los trabajadores encargados del reparto motorizado de sobres y paquetes. Deberán poseer carné de conducir de la categoría adecuada.

Nivel 6

Oficial de tercera: Son los trabajadores que perfeccionan su oficio bajo la dirección de las categorías superiores, ayudándoles en los cometidos elementales del mismo.

Nivel 7

Telefonista: Son los trabajadores encargados de la distribución de las comunicaciones telefónicas del Ministerio de Justicia y de la interpretación de alarmas de los pupitres e identificar las averías de cuya existencia dará cuenta.

Ayudante de fotocopiar: Son los trabajadores encargados de labores manuales que exigen una adecuada preparación para su realización.

Subalterno (jornada completa y media jornada): Son los trabajadores encargados de la recepción e información al público sobre despachos y dependencias del Ministerio y de la confección y reparto de paquetes corrientes y notificaciones, recogida y entrega, franqueo y cierre de correspondencia.

Nivel 8

Mozo especialistas: son los trabajadores encargados de labores manuales que exigen una adecuada preparación para su realización.

Mozo: son los trabajadores encargados de realizar trabajos de fuerza y recados, pudiendo encomendárseles en caso de necesidad trabajos de vigilancia.

Vigilantes: Son los trabajadores que, en turno de día o de noche, realizan la vigilancia de los locales del Organismo, así como de las instalaciones, materiales y objetos que se hallen ubicados en aquéllas.

Limpiadoras: Son las trabajadoras encargadas de realizar materialmente la limpieza de los locales y mobiliario, así como la atención de los aseos de dichos locales.

		Sueldo por 14 Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Total anual Pesetas	C. P. T. Pesetas	Antigüedad (1986) Pesetas	Antigüedad (1986) Pesetas	Total categoría Pesetas
1	1 Jefe C. P. D.	130.000	104.155	3.069.860	0	0	0	3.069.860
1	4 Jefe División	130.000	44.355	2.352.260	0	8.750	0	9.417.790
1	1 Redactor	130.000	1.115	1.833.380	0	160.920	0	1.994.300
2	5 Analista de primera	105.000	28.117	1.807.404	0	160.920	35.000	9.232.940
2	1 Gestor Proyectos	105.000	28.117	1.807.404	0	0	35.000	1.842.404
2	6 Analista de segunda	105.000	16.720	1.670.640	0	110.610	0	10.134.450
2	1 Jefe Operatoria	105.000	16.720	1.670.640	0	0	0	1.670.640
3	4 Programador Analista	87.000	24.361	1.510.332	0	56.130	70.000	6.167.450
3	6 Gestor de Trabajos	87.000	24.361	1.510.332	320.566	321.660	0	9.704.218
3	4 Programador de primera	87.000	16.718	1.418.616	0	0	35.000	5.709.464
3	1 Jefe de turno	87.000	16.718	1.418.616	0	214.560	0	1.633.176
3	4 Programador de segunda	87.000	10.563	1.344.756	0	0	35.000	5.414.024
3	1 Gestor	87.000	10.563	1.344.756	0	107.280	35.000	1.487.036
3	2 Ayudante de Redacción	87.000	12.113	1.363.356	453.367	80.460	0	3.260.539
3	1 Conservador	87.000	24.387	1.510.644	0	44.832	0	1.555.476
3	4 Jefe de Negociado administrativo	87.000	297	1.221.564	0	1.434.624	105.000	6.425.880
4	2 Operador de primera	73.700	22.685	1.304.020	0	96.710	0	2.704.750
4	2 Operador de segunda	73.700	16.648	1.231.576	0	96.710	0	2.559.862
4	4 Oficial de primera O. V.	73.700	2.560	1.062.520	166.445	751.431	35.000	5.202.956
4	4 Oficial de primera administrativo	73.700	2.560	1.062.520	0	711.875	70.000	5.031.955
5	25 Grabador terminalista	68.500	5.571	1.025.852	0	381.300	0	26.027.600
5	10 Oficial de segunda O. V.	68.500	1.325	974.900	0	411.177	35.000	10.195.177
5	29 Oficial de segunda administrativo.	68.500	1.325	974.900	0	189.774	0	28.461.874
5	4 Oficial de segunda O. M. B.	68.500	1.325	974.900	0	0	0	3.899.600
5	1 Oficial de segunda (motorista)	68.500	1.325	974.900	239.140	126.516	0	1.340.556
6	1 Oficial de tercera	62.000	775	877.300	208.193	205.589	0	1.291.082
7	3 Telefonista	58.000	1.796	833.552	0	63.256	0	2.563.912
7	1 Avudante fotocopia	58.000	1.796	833.552	0	31.629	0	865.181

	Sueldo por 14 Pesetas	Plus Convencio Pesetas	Total anual Pesetas	C. P. T. Pesetas	Antigüedad 1986) Pesetas	Antigüedad 1986) Pesetas	Total categoría Pesetas
7 24 Subalterno	58.000	1.750	833.000	0	664.205	35.000	20.691.205
8 4 Mozo especialista	54.000	5.510	822.120	0	253.032	35.000	3.576.512
8 2 Mozo	54.000	1.087	769.044	0	126.516	0	1.664.694
8 13 Vigilante	54.000	1.087	769.044	0	632.580	105.000	10.735.152
8 6 Limpiador (jornada completa)	54.000	1.087	769.044	1.376.091	600.951	0	6.591.306
8 2 Limpiador (media jornada)	27.000	425	390.100	0	205.582	0	985.782
183				2.763.802	8.249.579	665.000	213.108.721

Cálculo de la masa salarial	Pesetas
Salario base 1985 (según certificación)	172.398.900
Antigüedad 1985 (según certificación)	9.558.600
C. P. T. 1985 (según certificación)	4.223.400
Peligrosidad 1985 (según certificación)	27.016
Homologación terminalistas	3.054.480
Total masa salarial 1985	189.262.396
Incremento 7,2 por 100	13.626.893
Fondo Acuerdo Marco 1986	9.775.000
Hologación Jefes de Negociado Administrativo	444.432
Total masa salarial 1986	213.108.721

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

29654 RESOLUCION de 6 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias, sobre el Acuerdo Marco Interprofesional para la Campaña Remolachero-Azucarera 1986-87.

La legislación de la Comunidad Económica Europea, en especial los Reglamentos 206/1968 del Consejo y 246/1968 de la Comisión, así como los Reglamentos de base, contienen normas relativas a la conclusión y armonización de Acuerdos Interprofesionales, como vía de regulación complementaria a las normas de obligado cumplimiento, que al mismo tiempo recogen las particularidades propias de cada grupo de productos y fabricantes.

Por otra parte, el Reglamento 1516/1974, de la Comisión, encomienda, en su artículo 1.º, a los Estados Miembros el control de la concordancia de las disposiciones previstas en la planificación profesional, con las disposiciones concernientes en la materia.

Visto por esta Dirección General el Acuerdo Marco Interprofesional para la Campaña Remolachero-Azucarera 1986/87, y que se transcribe en el anexo, suscrito en Madrid por: Centro Nacional de Jóvenes Agricultores (CNJA), Confederación Nacional de Agricultores y Ganaderos (CNAG), Confederación Nacional de Cultivadores de Remolacha y Caña Azucareras, Unión de Federaciones Agrarias de España (UFADE) y Unión de Pequeños Agricultores-Federación de Trabajadores de la Tierra (UPA-FTT), de una parte, y por: «Ebro, Compañía de Azúcares y Alcoholes, Sociedad Anónima» (EBRO), «Sociedad General Azucarera de España, Sociedad Anónima» (SGA), «Compañía de Industrias Agrícolas, Sociedad Anónima» (CIA), «Sociedad Cooperativa Azucarera «Onésimo Redondo» (ACOR), «Azucareras Reunidas de Jaén, Sociedad Anónima» (ARJ), «Azucarera de Ciudad Real, Sociedad Anónima» y «Azucarera de El Carpio, Sociedad Anónima», de otra, no se encuentra discordancia entre su contenido y la normativa comunitaria en la materia, lo que hago saber a los efectos oportunos.

Madrid, 6 de noviembre de 1986.-El Director general, Vicente Albero Silla.

Acuerdo Marco Interprofesional para la Campaña Remolachero-Azucarera 1986-87

Que se formaliza entre el Centro Nacional de Jóvenes Agricultores (CNJA), Confederación Nacional de Agricultores y Ganaderos (CNAG), Confederación Nacional de Cultivadores de Remolacha y Caña Azucareras, Unión de Federaciones Agrarias de España (UFADE) y Unión de Pequeños Agricultores-Federación de Trabajadores de la Tierra (UPA-FTT), de una parte, y «Azucarera de Ciudad Real, Sociedad Anónima», «Sociedad Cooperativa Azucarera «Onésimo Redondo» (ACOR), «Azucarera de EL Carpio, Sociedad Anónima», «Azucareras Reunidas de Jaén, Sociedad Anónima» (ARJ), «Compañía de Industrias Agrícolas, Sociedad Anónima» (CIA), «Ebro, Compañía de Azúcares y Alcoholes, Sociedad Anónima» (EBRO) y «Sociedad General Azucarera de España, Sociedad Anónima» (SGA), de otra parte.

ANTECEDENTES

La incorporación de España a la CEE hace necesaria la formalización de un Acuerdo Interprofesional que, dentro de la normativa general de la CEE sobre la organización común de mercados en el sector de azúcar, recoja las peculiaridades de la producción de azúcar en España, y salvaguarde los intereses de todos los cultivadores de plantas azucareras y de los fabricantes de azúcar. En particular ha de tener en cuenta el escalonamiento de la producción de azúcar en España que determina que el calendario español, en cuanto a procedimiento de recalificación y de reporte, tenga que adquirir ciertas peculiaridades diferenciales, so pena de lesionar gravemente legítimos intereses de parte de los cultivadores y de los fabricantes.

Ambos sectores consideran necesario seguir realizando el esfuerzo económico iniciado en esta Campaña con el Acuerdo de promoción de imagen del azúcar, conscientes de que con la recuperación del consumo interior del mismo se garantiza la producción de remolacha en España.

Nuestra característica especial de producción en el sur de España, con siembras casi exclusivamente otoñales, nos ha obligado a adelantarnos en la elaboración de un Acuerdo Interprofesional que se preocupe exclusivamente de esta remolacha de fechas de siembra mucho más adelantada que en el resto de la CEE y que se molturara en el verano de 1986, cuyo Acuerdo se supeditó a este, en las condiciones fijadas en su estipulación duodécima.

Por todo ello, las Organizaciones y Entidades abajo firmantes acuerdan establecer el presente Acuerdo Marco Interprofesional de conformidad con las siguientes estipulaciones:

Primera.-*Objeto:* El presente Acuerdo tiene por objeto organizar la adecuada colaboración entre los sectores agrícola e industrial, de acuerdo con la legislación actual y las normas de la CEE, teniendo en cuenta:

a) La cuota nacional de azúcar «A» y «B» fijada por la CEE en el Tratado de Adhesión para España, que recoge el Real Decreto 1927/1985, así como la distribución de dicha cuota, según se fija en la resolución del FORPPA de 23 de octubre de 1985.

b) Las especiales características del cultivo de la remolacha en España, sobre todo en lo que se refiere a fecha de siembra y recolección, así como a su reconocida variabilidad en rendimientos unitarios como consecuencia de las variadas e imprevistas irregularidades climáticas. Estas variaciones impuestas por el medio natural adquieren especial importancia en la producción de secano, cultivo habitual y necesario en grandes áreas.

Segunda.-*Duración:* El presente Acuerdo se establece sólo para la campaña 1986-87, si bien las consecuencias que del mismo se deriven serán aceptadas en la, o las, campañas siguientes por los correspondientes Acuerdos Interprofesionales.

Tercera.-*Ambito:* 3.1. El presente Acuerdo afectará a toda la producción nacional de azúcar.