

5887 *RESOLUCION de 28 de febrero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Justicia.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Justicia, que fue suscrito en fecha 21 de febrero de 1990, de una parte, miembros del Comité de Empresa del citado Departamento ministerial, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Justicia, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 33/1987 y 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988 y 1989, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y 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 33/1987 y 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988 y 1989, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 28 de febrero de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE JUSTICIA 1988-1989

TITULO I

OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º.- Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ministerio de Justicia y el personal laboral que presta servicio en el mismo, con las exclusiones que se indican en los artículos siguientes.

Artículo 2.º.- Ambito de aplicación

Apartado 1. Ambito funcional

Este convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal sometido a Derecho Laboral que presta sus servicios en las unidades centrales y periféricas del Ministerio de Justicia, con exclusión del perteneciente a los Establecimientos Penitenciarios, órganos de la Administración de Justicia y Centros periféricos dependientes de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor.

Apartado 2. Ambito personal

- a) Se considera personal laboral a todo trabajador fijo, interino o eventual que preste servicio en cualquiera de los Centros o Unidades dependientes del Ministerio de Justicia de acuerdo con la legislación laboral vigente.
- b) Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:
 - El personal que tenga la condición de funcionario público con destino en el Ministerio de Justicia.
 - El personal cuya relación con el Ministerio de Justicia derive de un contrato administrativo de colaboración temporal.
 - 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.
 - Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Justicia derive de un contrato de obras o de servicios y no tengan tales profesionales el carácter de personal fijo del Departamento.

Apartado 3. Ambito territorial

Este Convenio se aplicará en todo el territorio español.

Artículo 3.º.- Periodo de vigencia

Apartado 1. Vigencia

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1.º de enero de 1988.

Apartado 2. Duración y revisión

La duración del Convenio será de dos años a contar desde el 1 de enero de 1988, sin perjuicio de que se negocie la revisión de las tablas salariales anualmente, o en periodos menores si así se autoriza por disposición legal.

Artículo 4.º.- Denuncia y prórroga del Convenio

1. Este Convenio, no obstante lo establecido en el artículo anterior, se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 1989.
2. Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones antes del 31 de mayo de 1990.

Artículo 5.º.- Declaración de improcedencia por la jurisdicción

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 II

COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA

Artículo 6.º.- Comisión Paritaria de interpretación, estudio y vigilancia

1. Dentro del plazo de dos meses a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria encargada de la interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación del Convenio. Su sede radicará en los servicios centrales del Ministerio de Justicia.
2. Los representantes ministeriales y laborales serán nombrados por el Subsecretario de Justicia y por el Comité de Empresa, respectivamente.
3. En su primera reunión, la Comisión establecerá el programa de trabajo, así como las demás condiciones que han de regir su funcionamiento. El Secretario de la Comisión será nombrado por y entre los miembros de ésta. Ambas representaciones podrán ser asistidas en las reuniones por asesores y técnicos.

Las convocatorias se efectuarán por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de veinticuatro horas, con comunicación previa del orden del día a tratar en la sesión.

4. Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Interpretar los artículos o cláusulas del Convenio.
- d) La conciliación de los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante otros órganos competentes.
- e) Las que se le atribuyan expresamente en el Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes, debiendo quedar reflejados en Acta.

5. A efectos de interpretación del Convenio, deberá tenerse en cuenta que las condiciones que se establecen 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 vulneren preceptos de derecho necesario.

6. En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario, regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este Convenio, la Comisión Paritaria adoptará las medidas necesarias para adaptar este pacto, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.
7. 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 dependa funcionalmente el personal laboral acogido al presente Convenio y que tenga ubicación independiente.

TITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 7º.- Organización del trabajo

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral, 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; así como en lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente.
2. El personal laboral del ámbito de aplicación de este Convenio desempeñarán en los centros de trabajo las tareas específicas de su profesión, conforme a su categoría laboral, con la diligencia y colaboración debida al Ministerio de Justicia. Para el desempeño de sus actividades, este personal dependerá de los responsables de las unidades administrativas a las que esté adscrito y, por delegación, en su caso, del personal encargado de los servicios que requieran sus prestaciones, de acuerdo con las obligaciones que les correspondan conforme a sus contratos.
3. La adscripción de un trabajador a un centro de trabajo se realizará por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, a propuesta del Centro directivo correspondiente.

El cambio de adscripción también podrá ser solicitado por el trabajador.

Artículo 8º.- Relación de puestos

1. La relación de puestos de trabajo del personal laboral sometido al presente Convenio que presta sus servicios en el Ministerio de Justicia, ajustada a los niveles y categorías profesionales, será elaborada por la Dirección General de Servicios en colaboración con los Centros directivos interesados, oída previamente la representación de los trabajadores, sin perjuicio todo ello de las competencias que en orden a su modificación le atribuya a los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda la legislación vigente.
2. Esta relación de puestos, se publicará dentro de los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

TITULO IV

PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO

Artículo 9º.- Criterios Generales

1. Las vacantes existentes en las relaciones de puestos de trabajo del personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio se cubrirán con arreglo a los siguientes sistemas:
 - a) Por concurso de traslado voluntario.
 - b) Por concurso o concurso-oposición de ascenso.
 - c) Por concurso o concurso-oposición libre, para personal de nuevo ingreso.
2. Los sistemas referenciados en el punto anterior serán objeto de convocatoria pública efectuada por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia. Dicha convocatoria señalará el número de plazas a cubrir, los requisitos que deben reunir los aspirantes, así como los

méritos susceptibles de calificación según el baremo de puntuación correspondiente o las pruebas a realizar, la composición del Tribunal calificador o de la Comisión evaluadora y cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. La valoración de los concursos o concurso-oposición se realizará por un Tribunal presidido por quien designe la Subsecretaría del Ministerio de Justicia e integrado, además, por cuatro vocales también designados por ésta, de los cuales dos lo serán a propuesta del Comité de Empresa del Departamento. La totalidad de los mismos deberán poseer igual o superior nivel académico al de las plazas convocadas.

Artículo 10º.- Concurso de traslados y ascensos

1. Los concursos de traslados y los concursos o concursos-oposición de ascensos se celebrarán necesariamente antes de la oferta de plazas a personal de nuevo ingreso.
2. El traslado voluntario solamente podrá concederse al personal fijo con ocasión de la existencia de vacantes de la misma categoría y actividad y siempre que las referidas vacantes correspondan a dependencias o Unidades del Departamento situadas en municipios diferentes o impliquen cambio de residencia de los trabajadores.
3. Obtenido el traslado voluntario, no podrá solicitarse de nuevo hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en el último puesto.
4. Podrá participar en los concursos o concurso-oposición de ascenso el personal fijo acogido al presente Convenio que reúna los requisitos de titulación exigidos para cada categoría y actividad o, en defecto de titulación, tenga cumplidos tres años de antigüedad en la categoría inmediatamente inferior de la misma rama o actividad.
5. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por mero transcurso del tiempo.
6. En caso de que un trabajador padezca una enfermedad profesional que le impida el desarrollo normal de su puesto de trabajo, tendrá derecho, previa certificación médica y oído el Comité de Empresa, a ocupar otro puesto del mismo nivel para el que se encuentre capacitado, sin pérdida ninguna de retribución. Asimismo, durante el período de embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los Servicios Médicos se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para ella o el feto.

Artículo 11º.- Personal de nuevo ingreso

Las vacantes que no resulten cubiertas por los sistemas de concurso de traslado y de ascenso serán provistas por la Subsecretaría entre personal de nuevo ingreso. Dicho ingreso se ajustará, en todo caso, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, legislación sobre incompatibilidades en el sector público, en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre y en el presente Convenio.

Artículo 12º.- Baremo de méritos para los concursos de traslado, ascenso e ingreso

1. Los concursos de traslados serán valorados con arreglo a los siguientes conceptos: Antigüedad y circunstancias personales.

Los baremos que se establezcan en las convocatorias recogerán tales conceptos en los siguientes porcentajes:

- Entre 60 y 70 por 100: Antigüedad.
- Entre 20 y 30 por 100: Circunstancias personales.

2. Los concursos de ascensos y para ingreso serán valorados con arreglo a los siguientes conceptos: circunstancias personales, méritos académicos y profesionales.

Los baremos que se establezcan en las convocatorias recogerán tales conceptos en los siguientes porcentajes:

- Entre 50 y 60 por 100: Méritos profesionales
- Entre 20 y 30 por 100: Méritos académicos y de formación
- El 10 por 100: Circunstancias personales.

3. En el caso de que se opte, en cada uno de los supuestos contemplados en los puntos 1 y 2 anteriores, por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, la Comisión Paritaria a que alude el artículo 6º de este Convenio, asignará el tanto por ciento sobrante hasta completar el 100 por 100 de los puntos, al grupo de méritos que considere más idóneo, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a proveer.
4. La determinación del baremo aplicable en los concursos anteriormente referenciados será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria y, en caso de desacuerdo, la citada Comisión elevará informe razonado al Subsecretario en el plazo de 48 horas, a los efectos de que dicte la correspondiente resolución.
5. En caso de igualdad en los méritos recogidos en los puntos anteriores del presente artículo, en la resolución de los concursos de traslados o de ascenso que implique traslado de localidad, 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 para que cursen estudios.
 - b) Su cónyuge ocupe un puesto de trabajo fijo en la localidad donde se solicita el traslado.

Artículo 13.- Modalidades de contratación

1. **Personal fijo.**- Es el que actualmente ocupa plaza fija en la relación de puestos de las unidades administrativas dependientes 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 el que se contrata cuando, por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales, se produzcan en las unidades administrativas un aumento de trabajo que no pueda ser atendido debidamente por el 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.

La contratación temporal será objeto de previa convocatoria.

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

En el contrato se incluirá una cláusula en la que conste que 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.

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

Artículo 14.- 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.

TITULO V CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 15.- Categorías y niveles

1. 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 1º.
2. Las categorías profesionales y las correspondientes definiciones, se contendrán en el Anexo I del presente Convenio.
3. Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñen.
4. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el Anexo, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica, que se realizará por la Subsecretaría, con el preceptivo informe del Comité de Empresa.
5. Las definiciones de las diferentes categorías laborales, serán interpretadas y desarrolladas por la Comisión Paritaria señalada en el artículo 6º del presente Convenio.

Artículo 16.- Trabajos de superior e inferior categoría

1. Un trabajador no puede ser dedicado 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 Unidad respectiva podrá encomendar a los trabajadores dependientes de la misma, 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, previa autorización del Subsecretario del Departamento. Al Comité de Empresa se participará la decisión que se adopte.
2. El trabajador, mientras desempeñe trabajos de superior categoría, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
3. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante concurso o concurso-oposición de ascensos serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.
4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerse por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, mediante comunicación escrita al trabajador, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional.

Asimismo, se dará conocimiento al Comité de Empresa.

TITULO VI

FORMACION, PROMOCION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 17.- Estudios académicos y de Formación Profesional

1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitado la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.
2. A tales fines el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos:
 - 2.1. Estudios para la obtención de un título académico o profesional:
 - a) A los permisos retribuidos previstos en el artículo 23.3.a).

- 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.

A los efectos de lo previsto en este apartado se entenderán por 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.

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

2.2. 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 la 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 de puesto de trabajo.

El disfrute de estos derechos exige el previo informe del Comité de Empresa y, en todo caso, dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.- Cursos de capacitación y perfeccionamiento profesional

1. El Ministerio de Justicia 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. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará como tiempos de trabajo a todos los efectos. La planificación de los referidos cursos se realizará por la Subsecretaría del Departamento previo informe del Comité de Empresa.
- 2.- Asimismo, se organizarán Cursos generales de formación y perfeccionamiento, en los cuales podrán participar los trabajadores previa petición.
- 3.- Los Cursos generales se financiarán con cargo a los fondos que se asignen de Acción Social del Presupuesto del Ministerio de Justicia. A tal efecto, la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 6º del presente Convenio propondrá para su aprobación los programas, asignación económica, requisitos y criterios de selección del personal asistente a estos cursos de formación y perfeccionamiento.

TITULO VII

JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 19.- Jornada semanal y horario

1. La jornada laboral será de treinta y siete horas y treinta minutos semanales y de mil setecientas once horas anuales.
2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada mínima semanal pactada, pero no superen las cuarenta horas, no tendrán la consideración de horas extraordinarias. Las horas que excedan serán compensadas por el tiempo de descanso equivalente o, en su caso, retribuidas con el complemento por jornada especial.
3. La jornada semanal del personal con alojamiento o casa-habitación será de cuarenta horas.

4. El horario se adaptará, con carácter general y sin perjuicio de las peculiaridades que exijan las necesidades del servicio, a lo establecido con carácter general en la Administración del Estado, siendo de aplicación la Instrucción de 21 de diciembre de 1983, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, o la que, en su caso, venga a sustituir a ésta.
5. Los trabajadores disfrutarán de una pausa de veinte minutos en la jornada ordinaria laboral, computable como de trabajo efectivo. Dicha pausa en las actividades que se desarrollen en jornada de mañana podrá disfrutarse entre las nueve horas y treinta minutos y las doce horas y treinta minutos. En jornada de tarde entre las dieciséis y veinte horas; y en el caso de turno de noche, entre las veinticuatro y las cuatro horas.
6. Los horarios especiales se establecerán en el momento de la contratación o con posterioridad, previa conformidad escrita del trabajador.
7. Quienes por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo, algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Este derecho se hará extensivo al padre o a la madre si alguno de los dos no lo disfruta.

Artículo 20.- Calendario laboral

El calendario laboral en cada centro de trabajo se fijará de conformidad con las necesidades del servicio, ajustándose en todo caso a lo dispuesto en el artículo 4.3 del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio.

Artículo 21.- 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.

TITULO VIII

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 22.- Vacaciones anuales

1. 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 o de los días que en proporción correspondan si el tiempo servido fuera menor.
2. Previa petición del trabajador, las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, en un solo período o en dos quincenas naturales, dentro del año natural a que correspondan. Su autorización queda subordinada a la planificación que efectúen los órganos competentes del Departamento, previa consulta con el Comité de Empresa.

También podrán disfrutarse en meses distintos de los señalados, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previa solicitud del interesado y autorización de la autoridad competente.
3. Las vacaciones, salvo en caso de cese, no podrán sustituirse por compensaciones económicas.
4. Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al período de trabajo efectuado, calculándola en base al promedio percibido por todos los conceptos durante el trimestre anterior, excepto dietas, pagas extraordinarias y horas; las fracciones se computarán como mes completo.

Artículo 23.- Permisos retribuidos

1. El trabajador, previa justificación adecuada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los supuestos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Asimismo, previa justificación adecuada, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones de,

sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

3. Igualmente, tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos siguientes:
 - a) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año. Deberá justificarse la asistencia a estos exámenes documentalmente.
 - b) Hasta seis días por cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, de acuerdo a las necesidades del servicio que establezca el Jefe de la Unidad donde se encuentre adscrito y previa autorización de los órganos competentes.
 - c) Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando la naturaleza del servicio que se preste impidiese la cesación de la prestación durante estos días su disfrute se sustituirá por otros días durante el resto del año.

Artículo 24.- Licencias no retribuidas

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin retribución alguna, por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias se solicitarán con una antelación mínima de un mes al día de su inicio; y para su concesión será necesario el informe favorable del Jefe de la Unidad donde se encuentre adscrito el trabajador. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años y, en todo caso, su concesión estará supeditada a las necesidades del servicio.

Artículo 25.- Ausencias por enfermedad o Incapacidad Laboral.

1. Las ausencias totales o parciales a la jornada laboral en que se aleguen por el trabajador causas de enfermedad o incapacidad transitoria, se justificarán por el trabajador a sus superiores, quienes lo notificarán a la autoridad competente.
2. La presentación del parte de enfermedad expedido por el facultativo competente, será obligatorio en todo caso, a partir del cuarto día de 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.
4. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, en el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria, el Ministerio, durante un periodo de doce 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.
5. 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 IX

SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO

Artículo 26.- Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

La suspensión y extinción del contrato de trabajo se ajustará a las normas establecidas en las Secciones 3ª y 4ª del Capítulo 3º del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 27.-

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas fijadas en el artículo 45 del Estatuto de los

Trabajadores y artículos 3, 4 y 5 de la Ley 3/1989 de 3 de marzo. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en los supuestos fijados excepto en los apartados a) y b) del artículo 45 del Estatuto en que se estará a lo pactado.

2. La suspensión con reserva del puesto de trabajo, dará derecho al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la trabajadora en la duración y términos fijados en la legislación.
- b) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario, o Servicio Social 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, en los términos previstos en el apartado b) del artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.
- d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme incluida, tanto la detención preventiva como la prisión provisional.
- e) En el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria, cesando este derecho si el trabajador es declarado en situación de Invalidez permanente total, absoluta o gran Invalidez, de acuerdo con la legislación vigente sobre Seguridad Social.

Artículo 28.- 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 diez, y el derecho a esta situación solo 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 éstos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá 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. 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.

Artículo 29.- 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 perciban retribuciones por el mismo.

Artículo 30.- 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 hubiera 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 esperar 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.

Artículo 31.- Supuestos de extinción del contrato de trabajo.

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

TÍTULO X.-**REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 32.- 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 señalan en este título y de acuerdo con el procedimiento establecido.

Artículo 33.-

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 o falta de respeto debido con el público, compañeros, superiores 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) 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.2) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.3) 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 los otros trabajadores.
- b.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- b.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes, y menos de diez.
- b.6) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.7) La simulación de enfermedad o accidente.
- b.8) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.9) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b.10) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.11) El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.12) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- b.13) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de la misma naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b.14) Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones 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 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 veinte días al trimestre.
- c.6) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c.7) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 34.-

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 correspondientes 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 periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización
- Despido.

Artículo 35.-

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 dependiendo de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 36.-

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 Organismo directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 37.- 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 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 una orden escrita de la Subsecretaría, con la designación de un Instructor de superior categoría al expedientado y del Secretario. Comenzará las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta "muy grave", 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 los Juzgados de lo Social en el plazo de 20 días hábiles, siguientes a aquél en que se hubiese producido la imposición. Este plazo se aplicará incluso a la sanción por despido.

Artículo 38.- 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 instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

TITULO XI

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 39.-

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia; esto es, de los Comités de seguridad e higiene en el trabajo.
2. 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, así como adjudicar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en los mismos de la jornada laboral.
3. El Ministerio de Justicia se compromete a facilitar la participación en cursos de formación específica en material de seguridad e higiene que organicen el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u otras entidades oficiales. El destinatario de estos cursos será el personal que designe el Departamento, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 40.-

1. De conformidad con el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones complementarias, se creará un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con ámbito y competencia sobre todas las dependencias del Departamento. Dicho Comité estará compuesto paritariamente por representantes ministeriales y de los trabajadores, y serán nombrados por el Subsecretario de Justicia y por el Comité de Empresa, respectivamente.
2. Este Comité se constituirá dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este Convenio.

Artículo 41.-

1. El Ministerio de Justicia promoverá el establecimiento de un Servicio Médico y de Empresa, cuya cobertura abarque a todos los trabajadores de los Centros y Unidades del ámbito de aplicación del presente Convenio. La implantación de este Servicio se llevará a cabo durante el periodo de vigencia del Convenio.
2. En todos los centros de trabajo existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.
3. El Ministerio de Justicia garantizará reconocimientos médicos gratuitos a todo el personal con una periodicidad mínima anual. Dicho reconocimiento médico se compondrá de:
 - Exploración básica general: cardio-pulmonar, abdomen, etc.
 - ECG
 - ORL
 - Agudeza visual
 - Análisis sistemático de sangre y orina
 - Citológico, en su caso.
4. El Comité de Seguridad e Higiene, añadirá reconocimientos especiales adaptados a los colectivos de los distintos puestos de trabajo que comporten riesgos específicos.
5. El trabajador y la Empresa, recibirán el informe del resultado del citado reconocimiento y el tratamiento médico a seguir.

Artículo 42.- Vestuario

El Ministerio de Justicia, proporcionará al personal que se cita el siguiente vestuario de trabajo:

SUBALTERNO Y VIGILANTE DIURNO

Un uniforme de invierno, cada dos años, consistente en americana y pantalón.

Un uniforme de verano, cada tres años, consistente en americana y dos pantalones.

Anualmente: dos camisas de verano
dos camisas de invierno
dos corbatas
unos zapatos de verano
unos zapatos de invierno

LIMPIADORA

Anualmente: una bata de verano
una bata de invierno
unos zuecos de verano
unos zuecos de invierno
guantes (los necesarios)

OFICIOS Y CONSERVACION

Anualmente: un traje laboral de verano
un traje laboral de invierno
consistente, cada uno de ellos, en chaquetilla y pantalón.
dos camisas de verano
dos camisas de invierno
unos zapatos de verano
unos zapatos de invierno
guantes (los necesarios)

REPROGRAFIA, IMPRENTA, ARCHIVO Y BIBLIOTECA

Anualmente: una bata de verano
una bata de invierno

VIGILANTE NOCTURNO

Anorak o chaquetón, cada tres años
Anualmente: dos camisas de verano
dos camisas de invierno
unos zapatos de verano
unos zapatos de invierno

- Asimismo, se proporcionará un abrigo cada tres años al personal subalterno o vigilantes diurnos que presten servicio en las puertas de acceso a los Departamentos y/o que habitualmente, sus servicios requieran desplazamientos entre los diferentes edificios.

TITULO XII

RETRIBUCIONES

Artículo 43.-

Las retribuciones a percibir por los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, estarán constituidas por un Salario Base y los complementos que se especifican en el presente Título.

Artículo 44.- Salario Base

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

Artículo 45.- Complementos

Se consideran complementos los siguientes:

1.- Plus Convenio:

Es la retribución fija que se devengará durante doce mensualidades al año.

2.- Antigüedad:

- 2.1.- La antigüedad se devengará cada tres años de servicio, cualquiera que sea la función prestada en el Ministerio.
- 2.2.- 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.
- 2.3.- 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.
- 2.4.- Las cantidades que, a 31-12-85 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.

3.- Pagas Extraordinarias:

- 3.1.- 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.
- 3.2.- 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.
- 3.3.- Los trabajadores que presten servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las partes proporcionales de dichas pagas.

4.- Complemento por jornada especial:

Tienen derecho a retribución complementaria aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo en los que no puede ser de aplicación, con carácter permanente, la jornada ordinaria de trabajo de 37 horas, 30 minutos por semana, en régimen continuado. Este complemento conlleva la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal cuando la organización de la actividad lo requiera, así como la prestación de servicios un sábado de cada tres en jornada de mañana o tarde, según el turno en que cada trabajador esté incluido, no superando en ningún caso las 1.826 horas anuales. La cuantía de este complemento, así como categorías afectadas, son las que se indican en el Anexo II, apartado segundo.

5.- Plus de Domingos y Festivos:

La jornada laboral completa, trabajada en domingos y festivos por el personal subalterno y por vigilantes diurnos, será retribuida a razón de 6.000,-R/jornada.

6.- Plus de Nocturnidad:

Tienen derecho a este Plus el personal que realiza su jornada de trabajo entre las 22 y las 6 horas. La percepción de este complemento es incompatible con la del Plus de domingos y festivos.

7.- Complemento de Puesto de Trabajo:

Es aquél que podrá percibir el personal por razón de las características de su puesto de trabajo que comporten concepción 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 tiene carácter consolidable.

Con este complemento será retribuido el personal subalterno, adscrito a las Porterías Mayores del Ministro, Subsecretario y de los Centros Directivos que dentro de la jornada normal realicen, además de sus cometidos ordinarios, los de asistencia a los Altos Cargos y otras personas con ocasión de visitas, reuniones, conferencias, recepciones y cualquier otro acto similar.

Este complemento mantendrá su vigencia en tanto no esté dotada suficientemente la categoría profesional de servicios diversos, entre cuyos cometidos se encuentran los anteriormente citados.

La cuantía de este complemento es la que se indica en el Anexo II, apartado segundo.

8.- Horas Extraordinarias:

La fórmula para la determinación del salario/hora será la siguiente:

$$\text{Salario Base Anual} + \text{Plus Convenio Anual} + \text{Antigüedad}$$

1.826

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

9.- Complemento Personal Transitorio:

9.1.- Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación de este Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal Transitorio, ya se deba esta 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 % del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenezca el trabajador, y de la totalidad del exceso de incremento sobre dicho porcentaje.

10.- Complemento de Peligrosidad:

El complemento de peligrosidad queda comprendido en la valoración de los puestos de trabajo. Excepcionalmente, percibirá complemento de peligrosidad el trabajador señalado en el Anexo II, apartado segundo, por la cuantía que asimismo se indica.

Artículo 46.- 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.

Artículo 47.-

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

TITULO XIII

DIETAS E INDEMNIZACIONES

Artículo 48.- Indemnizaciones por razón de servicio

1. El personal laboral acogido al presente Convenio tendrá derecho a la indemnización o compensación por razón del servicio en los supuestos siguientes:

- Comisiones de servicio con derecho a indemnización.
- Traslados de residencia con derecho a indemnización.
- Asistencias a sesiones de Consejos u órganos similares, participación en Tribunales de oposiciones y concursos encargados de la selección de personal o de pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones o para la realización de actividades y colaboración con carácter no permanente ni habitual en Institutos o Escuelas de formación y perfeccionamiento de personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. La correspondiente indemnización al trabajador se efectuará en las circunstancias, condiciones, cuantías, régimen de justificaciones y límites contenidos en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y sus normas de desarrollo, que les será de aplicación.

3. A los distintos efectos que se prevén en la referida normativa, el personal laboral se asimila a los Grupos que se indican a continuación:

- Categorías con nivel retributivo 1 y 2: Grupo Segundo.
- Con niveles 3 y 4: Grupo Tercero.
- Resto de categorías: Grupo Cuarto

TITULO XIV

ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

Artículo 49.- Actividades sociales

1. El Ministerio de Justicia, a través de los créditos consignados en su Presupuesto para Gastos Sociales del personal laboral, financiará los programas de Acción Social que se establezcan en la cuantía que en cada caso se decida.

2. La Comisión Paritaria de Acción Social, estará compuesta por los miembros que designe la Administración y la representación de los Trabajadores para la elaboración, seguimiento y ejecución de los programas de Acción Social que se determinen en el seno de la citada Comisión.

Dicha Comisión se constituirá en el primer mes de cada año asumiendo desde su constitución los cometidos señalados en el punto siguiente.

3. Según cometidos de la Comisión de Acción Social:

3.1.- Proponer la asignación provisional a cada programa o conjunto de programas de un porcentaje del crédito presupuestado. Si la asignación inicial no fuese consumida, el sobrante podrá atribuirse a otros programas según el orden que se establezca al efecto.

3.2.- Proponer la aprobación de las bases de las convocatorias de cada programa o conjunto de programas.

3.3.- Aplicación, dentro de cada convocatoria, del baremo que se establezca.

3.4.- Proponer para su aprobación y publicación, las listas de beneficiarios.

4.- Al objeto de garantizar su publicidad y control, cada programa o conjunto de programas será objeto de la

correspondiente convocatoria pública en cuyas bases se hará constar, en todo caso:

4.1.- Requisitos que deben reunir los peticionarios.

4.2.- Plazo para la presentación de solicitudes.

4.3.- Documentación, en su caso, que deberá acompañarse a la solicitud o presentarse con posterioridad.

4.4.- Objeto y ámbito concreto del programa o programas.

4.5.- Coste del programa que será financiado con créditos presupuestarios y cuantía o porcentaje que correrá a cargo de los beneficiarios.

4.6.- Baremo para la adjudicación, según los casos, de ayudas o plazas.

Artículo 50.- Anticipos reintegrables

1. Siempre que exista crédito disponible, los trabajadores podrán solicitar para casos de necesidad justificada, anticipos sin intereses hasta un máximo de 150.000 pesetas. La amortización se efectuará en un periodo máximo de veinticuatro mensualidades mediante el correspondiente descuento en nómina.
2. La concesión de estos anticipos estará supeditada a las limitaciones presupuestarias, número de peticionarios, nivel retributivo del trabajador y finalidad. Por la Comisión Paritaria de Acción Social se fijará el baremo y condiciones para la concesión de estos anticipos.

Asimismo se establecen los siguientes criterios:

- Distribución del crédito total en trimestres naturales.
- Se concederán al personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos.
- En todo caso, no se concederá nuevo anticipo sin haber amortizado el anterior.

TITULO XV

FOMENTO DE EMPLEO.

Artículo 51.-

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.

Artículo 52.-

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

Artículo 53.-

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1.194/1985 de 17 de julio.

TITULO XVI

DERECHO DE REPRESENTACION SINDICAL

Artículo 54.-

1. En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980 de 10 de marzo conforme a las modificaciones introducidas por la Ley 32/1984 de 2 de agosto; y en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

2. Los miembros del Comité de Empresa del Ministerio de Justicia, dispondrán de un crédito de 35 horas mensuales retribuidas con el fin de ejercer sus funciones de representación. Las horas dedicadas a las tareas propias

de las Comisiones paritarias de las que puedan formar parte, se computarán dentro del crédito de horas señalado, en caso de que las mismas hayan sido convocadas por los representantes de los trabajadores.

3. Podrán acumularse las horas de los miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el número máximo en cómputo global. La efectividad de la acumulación de horas requerirá que el Comité de Empresa comunique, con una antelación mínima de un mes, a la Subsecretaría de Departamento los representantes en que recaiga la acumulación y los periodos de tiempo en que deberán aplicarse.
4. En los casos en que coincida la condición de miembro del Comité de Empresa y Delegado de Sección Sindical, se acumularán las horas sindicales en razón de estos dos cargos.

DISPOSICION TRANSITORIA

La entrada en vigor de los Complementos por Jornada Especial, Domingos y Festivos, Nocturnidad y Puesto de Trabajo, previstos en los apartados 4, 5, 6 y 7 del artº 45, será de 1º de enero de 1.989, quedando condicionada su aplicación individual al cumplimiento efectivo de los requisitos señalados en el mencionado artículo.

ANEXO I

APARTADO 1

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	TITULACION
I	JEFE DEL CPD	Doctores y Licenciados, Ingenieros
I	JEFE DIVISION	
I	TITULADO SUPERIOR	Licenciado Universitario o título de grado superior.
I	REDACTOR	Licenciado universitario por la Facultad de Ciencias de la Información o posesión del carnet de periodista.
II	ANALISTA DE 1º	Diplomado univesitario o título de grado medio.
II	GESTOR DE PROYECTOS	"
II	ANALISTA DE 2º	"
II	JEFE DE OPERATORIA	"
II	JEFE SECCION ADMVA.	"
II	TITULADO GRADO MEDIO	"
II	JEFE INSTALAC. INFORMAT.	"
III	PROGRAMADOR ANALISTA	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior título de P.P.2º grado, y equivalentes con especial cualificación en Informática.
III	GESTOR TRABAJOS	"
III	PROGRAMADOR DE 1º	"
III	JEFE DE TURNO	"
III	PROGRAMADOR DE 2º	"
III	GESTOR	"
III	AYUDANTE REDACCION	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior título de P.P.2º grado y equivalentes.
III	CONSERVADOR	"
III	JEFE SEGURIDAD	"
III	JEFE NGDO. ADMVO.	"
IV	ADJTO. INSTALAC. INF.	"
IV	OPERADOR DE 1º	"
IV	OPERADOR DE 2º	"
IV	OFICIAL 1º ADMVO.	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, F.P. adecuado y equivalentes).
IV	OFICIAL 1º O.V.	"
V	GRABADOR-TERMINALISTA	"
V	OFICIAL 2º ADMVO.	"
V	OFICIAL 2º O.V.	"
V	OFICIAL 2º O.M.B.	"
VI	OFICIAL 3º ADMVO.	"
VI	OFICIAL 3º O.V.	"
VII	TELEFONISTA	Educación General Básica (Bachiller Elemental, título de F.P. adecuado y equivalentes).
VII	AYDTE. FOTOCOPIADORA	Educación General Básica (Certificado de Escolaridad).
VII	SUBALTERNO	"
VII	EMPLEADO SERV. DIVERSOS	"
VIII	MOZO ESPECIALISTA	Certificado de Estudios Primarios
VIII	MOZO	"
VIII	VIGILANTE	"
VIII	LIMPIADORA	"

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 dependa el Centro.

JEFE DE DIVISION

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

TITULADO SUPERIOR

Es el que en posesión del título correspondiente, expedido por Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

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 integrales 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 puntuales 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.

JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente expedido por la Escuela Universitaria, Facultad Universitaria (primer ciclo) o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, pudiendo tener bajo su responsabilidad directa uno o más grupos de trabajadores.

TITULADO DE GRADO MEDIO

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente expedido por la Escuela Universitaria, Facultad Universitaria (primer ciclo) o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al grupo, realiza funciones propias para las que le habilita su titulación.

JEFE DE INSTALACIONES INFORMATICAS.

Es el trabajador que, bajo supervisión administrativa, dirige y planifica el mantenimiento de equipos e instalaciones afectas al Centro de Proceso de Datos y demás dependencias de carácter informático. Elabora el plan de seguridad informática del Centro, su seguimiento y control. Dirige al personal de conservación y mantenimiento del C.P.D. así como la instalación técnica de equipos y su puesta en funcionamiento.

NIVEL 3**PROGRAMADOR ANALISTA**

Son los trabajadores encargados de estudiar y poner en funcionamiento los procesos integrales 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 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 REDACCION

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 SEGURIDAD

Es el encargado, bajo supervisión administrativa, de la seguridad, vigilancia y control de accesos de personas y objetos a los locales del Organismo.

JEFE DE NEGOCIADO ADMINISTRATIVO

Desarrolla aquellas actividades que requieren cierta iniciativa y responsabilidad (impulsión de expedientes, preparación de datos estadísticos y análogos).

NIVEL 4**ADJUNTO DE INSTALACIONES INFORMATICAS**

Son los trabajadores a quienes corresponde el mantenimiento y seguridad de las instalaciones afectas a la Unidad de Proceso de Datos. Asimismo, tienen encomendados la realización de trabajos de carácter técnico para la puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones de la Unidad citada, su reparación y mantenimiento. Sustituirán en caso de vacante, ausencia o enfermedad al Jefe del Departamento de Instalaciones Informáticas, prestándole en los demás casos el apoyo y asistencia necesarios.

OPERADOR DE PRIMERA

Manejan los ordenadores e interpretan y desarrollan las instrucciones y órdenes para su explotación, efectuando constantes controles de calidad en el manejo de los mismos.

OPERADOR DE SEGUNDA

Manejan los ordenadores e interpretan y desarrollan las instrucciones y órdenes para su explotación, efectuando periódicos controles de calidad.

OFICIAL 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.

OFICIAL DE PRIMERA OFICIOS VARIOS

Son los trabajadores que, con pleno conocimiento de su oficio, realizan los trabajos propios del mismo a las órdenes directas del encargado de la Unidad.

NIVEL 5**GRABADOR-TERMINALISTA**

Manejan máquinas de perforación y grabación, así como los terminales de teleproceso, con conocimientos suficientes de su técnica de utilización.

OFICIAL 2º 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 2º OFICIOS VARIOS

Son los trabajadores que, con adecuado conocimiento de su oficio y sin poseer la especialización exigida a los oficiales de 1º, realizan los trabajos propios de su especialidad.

OFICIAL 2º (OPERADOR MAQUINAS BASICAS)

Son los trabajadores encargados de operar con máquinas en los Registros de Penados y Rebeidos, Ultimas Voluntades, Civil Central y Sociedades Mercantiles, como microfilmadoras y otros equipos operacionales, a las órdenes directas del Jefe de Unidad.

OFICIAL 2º MOTORISTA

Son los trabajadores encargados del reparto motorizado de sobres y paquetes. Deberán poseer el carnet de conducir de la categoría adecuada.

NIVEL 6**OFICIAL 3º ADMINISTRATIVO Y OFICIOS VARIOS**

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 FOTOCOPIAS

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

SUBALTERNO

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.

SERVICIOS DIVERSOS

Es el trabajador que con iniciativas y responsabilidad realiza las tareas propias de las empleadas de hogar (plancha, pequeña cocina, atención de bar, repaso de menaje y cortinaje).

NIVEL 1

MOZO ESPECIALISTA Y MOZO

Son los trabajadores encargados de realizar trabajos manuales, de fuerza y recados, pudiendo encomendárseles en caso de necesidad trabajos de vigilancia.

VIGILANTE

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 J.C. y 1/2 J.

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

Año 1.989

NIVEL	CATEGORIA	COMPTO. POR JNADA. ESP.	PLUS DOMIN-GOS Y FTVOS.	PLUS/NTURN. 1.988	CPTO. PTO. DE TRABAJO
III	GTOR. TRAB	72.647		298.792	
IV	OPERADOR	66.611		261.053	
IV	OP. 1a OV	66.611			
V	OP. 2a OV	60.575			
VI	OP. 3a OV	54.539			
VII	AYT. POT.	48.502			
VII	TELEPTA.	48.502			
VII	SUBALT.	48.502	6.000		40.140
VIII	MOZO ESP.	42.466			
VIII	MOZO	42.466			
VIII	VIGILANTE	42.466	6.000	196.379	
VIII	LIMPIAD.	42.466			

COMPLEMENTO DE PELIGROSIDAD

PERCEPTOR	CUANTIA
	1.988
Jose L. Vidaurre Celada	32.500 34.317

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

5888 ORDEN de 29 de enero de 1990 por la que se concede el título de Productor de Plantas de Vivero, con carácter definitivo, a distintas Entidades.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 11/1971, de 30 de marzo, de semillas y plantas de vivero; los artículos 7.º, 8.º, 9.º y 15 del Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero; en el Reglamento General Técnico de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por Orden de 23 de mayo de 1986.

Este Ministerio, vista la propuesta formulada por el grupo de trabajo de títulos de Productor del Instituto Nacional de Semillas y Plantas de

Vivero, previo informe de las Comunidades Autónomas afectadas, y a propuesta de la Dirección General de la Producción Agraria, ha tenido a bien disponer:

Uno.-Se concede el título de Productor de Plantas de Vivero, con carácter definitivo, a las Entidades citadas en el anejo adjunto y en la categoría y grupo de plantas que en el mismo se especifican.

Dos.-Las concesiones a que hace referencia el apartado anterior obligan al cumplimiento de los requisitos que se exigen para la obtención del título de Productor de Plantas de Vivero en el Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero; en el Reglamento General Técnico de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por Orden de 23 de mayo de 1986, y los Reglamentos Técnicos de Control y Certificación de Plantas de Vivero de Vid y Frutales, aprobados por las Ordenes de 18 de junio de 1982 y 16 de julio de 1982, respectivamente.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 29 de enero de 1990.

ROMERO HERRERA

Ilmo. Sr. Director general de la Producción Agraria.

ANEJO UNICO

a) Productores de Plantas de Vivero de Vid con categoría de Multiplicador:

Rafael Aparici Vidal.
Enrique Barber Sanz.
Manuel Belda Juan.
Ernesto Benavent Sentandreu.
Juan Bautista Calatayud Ortiz.
Angel Cariñena Ruiz.
Rafaela Castelló Bernabéu.
Joaquín Castelló Penadés.
José Egea Requena.
Leonardo Esparza Beneyto.
Asunción Ferrer Martínez.
Gonzalo Ferri Soriano.
José Fonfría Causera.
Francisco Gandía Sanchis.
José García Sanchis.
Francisco Haba Pardo.
Jesús Hoyo García.
Pedro Juan Sanz.
Bautista Juan Juan.
Carmen Laguna Loines.
Ramón López García.
Ernesto Manzanera Sapena.

Rafael Martí Penadés.
Carlos Martínez d'Agostino.
Rafael Martínez Martí.
Enrique Mira Sanz.
Teresa Ortiz Barber.
José Ortiz Barber.
Julio Ortiz Molla.
Rafael Ortiz Molla.
Mariano Parra Sanjuán.
Emilio Pascual Bellver.
Enrique Penadés Olcina.
Víctor Reig Juan.
Alberto Sánchez Rodrigo.
Félix Sánchez Ruiz.
José Sancho Pérez.
Vicente Sanz Belda.
Rafael Sanz Martínez.
José Antonio Tarín García.
Enrique Vicent Ortuiz.
Amado Vidal Ramirez.
Santiago Juliá Jornet.

b) Productores de Plantas de Vivero de Frutales con categoría de Multiplicador:

César Gallo Martínez, «Viveros Gallo».
Antonio Barra Villalba, «Viveros Barra».
Luis Lombo Rodríguez, «Viveros Lombo».
Emilio Albert Fort.
Vicente Navarro Mora.
Agustín Adell Sancho, «Viveros Hermanos Adell».
Manuel Miñana Hernández, «Viveros Miñana».
José Fronfría Causera, «Viveros Fonfría».
«Viveros Lara C.B.».
Arnoldo Pérez García, «Viveros el Ventero».

Remigio Ferrer Sánchez.
Vicente Moltó Vendrell, «Viveros Moltó».
«Frac Agraria, Sociedad Anónima».
«Viveros Minalopo, Sociedad Limitada».
«Viveros Más de Fabra, Sociedad Anónima».
Maria Luisa Porta Clemente.
José Baixauli Escrivá.
Consuelo Gómez Baño, «Viveros Cointain».
Ramón Castelló Morrió.
Francisco Gandía Casanova.
«Comercial Casas Vides».
José Luis Gilabert Abad.

5889 ORDEN de 16 de febrero de 1990 por la que dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 45.904, interpuesto por «Herederos de Gaspar Pérez, S.R.C.».

Habiéndose dictado por la Audiencia Nacional, con fecha 13 de noviembre de 1989, sentencia en el recurso contencioso-administrativo número 45.904, interpuesto por «Herederos de Gaspar Pérez, S.R.C.», sobre infracción en materia de chocolates; sentencia cuya parte dispositiva dice así: