

PROVINCIA: TOLEDO

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.592	80	159	271	382	493	605	716	828	939
III	1.498	75	150	255	359	464	569	674	779	884
IV	1.451	72	145	247	348	450	551	653	754	856
V	1.429	71	143	243	343	443	543	643	743	843
VI	1.395	70	139	237	335	432	530	628	725	823
VII	1.361	68	136	231	327	422	517	612	708	803
VIII	1.327	66	133	225	318	411	504	597	690	783
IX	1.290	64	129	219	310	400	490	580	671	761
X	1.257	63	126	214	302	390	478	566	654	742
XI	1.220	61	122	207	293	378	464	549	634	720
XII	1.191	59	119	202	286	369	458	536	619	703

PROVINCIA: VALLADOLID

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II	1.329	66	133	226	319	412	505	598	691	784
III	1.298	65	130	221	311	402	493	584	675	766
IV	1.268	63	127	215	304	393	482	571	659	748
V	1.240	62	124	211	298	384	471	558	645	732
VI	1.217	61	122	207	292	377	462	548	633	718
VII	1.169	58	117	199	280	362	444	526	608	690
VIII	1.138	57	114	193	276	353	432	512	592	671
IX	1.109	55	111	188	266	344	421	499	577	654
X										
XI	1.080	54	108	184	259	335	410	486	562	637
XII										

PROVINCIA: VALENCIA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II										
III										
IV										
V										
VI										
VII										
VIII	1.657	83	166	282	398	514	630	746	862	978
IX	1.657	83	166	282	398	514	630	746	862	978
X	1.619	81	162	275	388	505	615	728	842	955
XI	1.571	78	157	267	377	487	597	707	817	927
XII	1.518	76	152	258	364	470	577	683	789	895

PROVINCIA: ZARAGOZA

NIVEL	BASE	5% 2 AÑOS	10% 4 AÑOS	17% 9 AÑOS	24% 14 AÑOS	31% 19 AÑOS	38% 24 AÑOS	45% 29 AÑOS	52% 34 AÑOS	59% 39 AÑOS
II										
III										
IV										
V										
VI	1.086	54	109	185	261	337	413	489	565	641
VII										
VIII										
IX										
X										
XI										
XII										

6030

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 en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de Justicia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración de Justicia, que fue suscrito con fecha 15 de enero de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y CC. OO., en el ámbito de afección de dicho Convenio, 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 33/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988 y 1989, 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 33/1988, 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 COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE ADMINISTRACION DE JUSTICIA (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:

En representación de la Administración:

- Don Antonio Jorge Albarrán.
- Don José Luis Domínguez Avila.
- Doña Magdalena Sala Castell.
- Don Antonio Martínez Rodríguez.
- Don Antonio López López.
- Don Miguel Angel Barrocal Martínez.
- Doña Pilar Sánchez Fernández.
- Don Fernando Gascó Alberrich.
- Don Neftali Herrero Martín.
- Don Pedro Majadas.

Por designación del ilustrísimo señor Subsecretario del Ministerio de Justicia:

En representación de las Centrales Sindicales, por ellos designados:

Por la Central UGT:

Don Alfonso Rodríguez Gómez.  
Don Vicente Pozuelo Royuela.  
Don Joaquín Lainez Berdonces.  
Don Vicente J. Ibáñez Valverde.  
Don José María Blanco Lázaro.  
Don Antonio Lagares Urbano.

Por la Central CC.OO.:

Don Luis Gómez Casals.  
Don Jorge Cos-Gayón Fernández.  
Doña María Jesús Abad.

## TÍTULO II

### Ámbito de aplicación

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo tiene como primordial objetivo regular las condiciones de trabajo y productividad del personal laboral de la Administración de Justicia, procurando:

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

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

Art. 3.º *Ámbito personal.*—1. El Convenio será de aplicación al personal laboral que preste servicio en la Administración de Justicia.

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

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

a) El personal que tenga la condición de funcionario público con destino en la Administración de Justicia.

b) El personal cuya relación con la Administración de Justicia derive de un contrato administrativo de colaboración temporal.

c) Los que, perteneciendo a las plantilla de otras Entidades, desarrollen actividades para la Administración de Justicia, en virtud de un contrato de obras o de servicios otorgado entre dicho Departamento y las citadas Entidades, según las normas de contratación administrativa aplicables.

d) Los profesionales cuya relación con la Administración de Justicia derive de un contrato de obras o de servicios y no tengan tales profesionales el carácter de personal fijo del Departamento.

e) El personal laboral fijo de la Administración de Justicia que, como consecuencia de haber sido transferido a una Comunidad Autónoma, pase a depender de la misma.

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

Art. 5.º *Periodo de vigencia.*—1. 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 autorizara por disposición legal.

2. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien la totalidad de sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1988, con excepción de los pluses y reclasificaciones contenidas en los anexos IV y V de este Convenio, cuyos efectos económicos serán de 1 de enero de 1989.

Art. 6.º *Formas y condiciones de denuncia del Convenio.*—1. Este Convenio, no obstante lo establecido en el artículo anterior, podrá denunciarse por las partes firmantes con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

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

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

### COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACION, ESTUDIO Y VIGILANCIA

Art. 7.º *Comisión Paritaria de Vigilancia.*—Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia con la función de interpretación, estudio y vigilancia de la totalidad del Convenio durante el periodo de vigencia del mismo.

La Comisión Paritaria de Vigilancia estará compuesta por dos miembros por parte del Ministerio de Justicia y otros dos por las Organizaciones Sindicales que hayan obtenido mayor representación.

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

Los dictámenes de la Comisión serán vinculantes para ambas partes cuando alcance la unanimidad en el seno de la misma, desde la toma de los acuerdos.

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

Esta Comisión Paritaria de Vigilancia se constituirá dentro de los treinta días siguientes a haberse publicado el presente Convenio.

Art. 8.º *Interpretación del Convenio.*—1. Las condiciones que se establecen en este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias. En el supuesto de que concurren dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se aplicará aquella en la que se den las circunstancias siguientes:

- Que apreciadas en su conjunto resulten más favorables para el trabajador.
- Que no vulneren preceptos de derechos necesarios.

2. A los efectos que sean procedentes, se entenderá como Empresa a la Administración de Justicia, si bien la gestión de esta materia corresponde al Ministerio de Justicia, y como Centro de trabajo para el personal acogido al presente Convenio, a los Tribunales, Juzgados, Fiscalías, así como a los órganos técnicos dependientes del Departamento con misión de auxilio a la Administración de Justicia.

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—1. La organización práctica del trabajo es facultad del Subsecretario y de los Presidentes, Fiscales Jefes, Magistrados, Jueces y Directores de órganos técnicos, en sus ámbitos respectivos, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 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 debidas a la Administración de Justicia, las tareas que le sean encomendadas en el ejercicio regular de sus funciones por la dirección y, en su defecto, a los usos y costumbres. El trabajador realizará las funciones propias de su especialidad o especialidades conexas, y las de carácter complementario de éstas que sean apropiadas dentro de los cometidos generales correspondientes a su categoría profesional.

3. El Subsecretario del Ministerio de Justicia y las demás autoridades mencionadas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en todo caso.

4. La plantilla del personal laboral de la Administración de Justicia, ajustada a los grupos y categorías profesionales del presente Convenio Colectivo, será elaborada por la Subdirección General de Asuntos de Personal de Relaciones con la Administración de Justicia, en colaboración con los Tribunales, Juzgados, Fiscalías y órganos técnicos adscritos al Departamento con misión de auxilio a la Administración de Justicia.

### PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESOS

Art. 10. *Modalidades de contratación.*—1. El personal laboral podrá ser contratado fijo de plantilla, por tiempo limitado y con contrato de interinidad.

1.1 El personal fijo de plantilla es el que actualmente ocupe plaza fija en la plantilla laboral de las unidades de la Administración de Justicia y órganos técnicos que auxilian a la misma, y el que en lo sucesivo se integre en la misma mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

1.2 El personal contratado por tiempo limitado es aquel que se contrata por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales que se produzcan en las unidades administrativas por aumento de trabajo que no pueda ser atendido por la plantilla de personal fijo. En estos casos, el contrato tendrá la duración máxima y mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, ateniéndose a aquellas otras condiciones que se establezcan en dichas normas legales.

Esta contratación tendrá lugar en los términos del artículo 32 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de personal laboral.

1.3 Los contratos de interinidad serán aquellos que se realicen para sustitución de un trabajador fijo de plantilla con derecho a reserva del puesto de trabajo, por cualquiera de las situaciones de ILT que se estimen superiores a un mes, maternidad, servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo, así como en los casos de licencias no retribuidas.

2. Los contratos por tiempo limitado o de interinidad se suscribirán preferentemente con aquellos aspirantes que hayan superado parcialmente las pruebas de las convocatorias de la oferta de empleo público y que reúnan los requisitos legales requeridos para este tipo de contratación.

3. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito y harán referencia expresa al presente Convenio, precisando la categoría profesional para la que se contrata al trabajador y el periodo de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de este Convenio.

3.1 En el contrato deberá figurar una cláusula de que el mismo es suscrito por el trabajador con conocimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de noviembre, sobre incompatibilidades, y que el incumplimiento de la misma supone la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

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

5. Los trabajadores tomarán posesión de su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria en base a la cual accedieron al mismo, siendo responsable de la Administración de Justicia el que estén confeccionados y en los respectivos Centros de trabajo los contratos para la firma de los interesados.

6. El escalafón se publicará dentro de los tres primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

Art. 11. *Procedimiento de provisión de vacantes.*-1. La selección y contratación del personal laboral en los diferentes Centros del ámbito de aplicación de este Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad, teniéndose, asimismo, en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, aprobado por el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado. Los procedimientos de selección y contratación se realizarán, al menos, una vez al año, de acuerdo con la oferta de empleo público.

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

- a) Reingreso de excedentes.
- b) Traslados.
- c) Ascenso (promoción interna).
- d) Turno libre (nuevos ingresos).

Art. 12. *Reingreso de excedentes.*-1. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiere vacante y la hubiere en una categoría inferior a la que ostentaba podrá optar a ésta, si bien tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

2. El reingreso, en el supuesto de excedencia forzosa, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público representativo o funciones sindicales electivas. Transcurrido dicho plazo, el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

Art. 13. *Traslados.*-1. El traslado voluntario solamente podrá concederse a personal fijo de plantilla y con ocasión de existencia de vacante a la que tenga derecho a acceder, siempre dentro de la misma categoría.

1.1 Los concursos de traslado voluntario se convocarán, en su caso, al menos, una vez al año.

2. El concurso de traslado se resolverá atendiendo a la antigüedad del trabajador. En igualdad de circunstancias se dará preferencia, por este orden:

- a) Razones de rehabilitación sanitaria del trabajador o sus familiares, dentro del primer grado de consanguinidad.
- b) Cuando el cónyuge haya sido trasladado con carácter forzoso a un puesto de trabajo en la localidad a la que se solicita el traslado.
- c) Tengan hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados.

Todas estas circunstancias deben ser suficientemente acreditadas de forma documental.

En caso de que no se den estas circunstancias, a igual antigüedad, se adjudicará plaza a quien hubiese obtenido mejor puntuación en las oposiciones.

Si no existiera puntuación en dichas oposiciones se dará preferencia:

- a) Quien solicite plaza en distinta localidad.
- b) A quien no se le hubiera concedido traslado en un tiempo de años.

Art. 14. *Ascensos (promoción interna).*-1.1 Una vez realizado lo previsto en los artículos 12 y 13.2, todas las vacantes de la oferta pública de empleo no cubiertas serán ofrecidas a efectos de promoción interna entre los trabajadores de las categorías profesionales inferiores, incluidas las vacantes dejadas por los mismos, reservándose el 50 por 100 para el personal de niveles inferiores acogidos a este Convenio, mediante participación en concurso o concurso-oposición.

1.2 Los trabajadores acogidos al presente Convenio que deseen ascender a los niveles 1 y 2 deberán reunir los requisitos de titulación exigidos para cada categoría y actividad y haber cumplido antigüedad en la Administración de Justicia, de tres años para el nivel 2 y cinco años para el nivel 1.

1.3 Los trabajadores, para acceder a los restantes niveles por el turno de promoción interna, podrán participar en los concursos o

concursos-oposición dentro de la misma rama de actividad, aunque no tengan la titulación requerida en este Convenio, siempre que lleven dos años de antigüedad en la Administración de Justicia.

En ningún caso pueden producirse ascensos por el mero transcurso del tiempo.

Art. 15. *Turno libre (nuevos ingresos).*-Una vez concluidos los concursos de traslados y el turno de promoción interna, las vacantes no cubiertas serán ofrecidas por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia para su cobertura mediante pruebas selectivas que se establezcan conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

Art. 16. *Baremos de méritos para promoción interna y personal laboral de nuevo ingreso.*-1. Los concursos de méritos para promoción interna y el personal laboral de nuevo ingreso de la Administración de Justicia serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes:

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

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

Diez por 100 de los puntos en concepto de circunstancias personales. Treinta por 100 máximo y 20 por 100 mínimo a los méritos académicos.

Sesenta por 100 máximo y 50 por 100 mínimo a los méritos profesionales.

3. En caso de que la Administración, previa consulta a la representación de los trabajadores, optara por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, el 20 por 100 restante, hasta completar el 100 por 100 de los puntos, deberá imputarse a méritos que sean diferentes de los ya expresados y respondan a cualificaciones específicas que deban reunir los candidatos en función de las características del puesto de trabajo que se pretende cubrir.

4. La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria de Vigilancia y se reflejará en las respectivas convocatorias.

Art. 17. *Periodo de pruebas.*-La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, prestándose inicialmente la actividad durante el periodo de prueba con la extensión y efectos siguientes:

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

Art. 18. *Selección de personal.*-1. Las convocatorias de lo previsto en el artículo 11.2 serán públicas y deberán contener las siguientes circunstancias:

- a) Condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes para el puesto de la categoría o categorías correspondientes.
- b) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y méritos que hayan de ser tenidos en cuenta en la selección, con el baremo de puntuación de los mismos.
- c) Número de plazas a cubrir.
- d) Composición del Tribunal calificador o Comisión de selección.

2. La resolución de las pruebas de aptitud y valoración de los méritos corresponderá al Tribunal designado al efecto y que estará presidido por la persona que designe la Subsecretaría del Ministerio de Justicia y que estará constituido por dos Vocales, como mínimo, designados por ésta, al menos, uno será propuesto por la representación de los trabajadores entre los de igual o superior categoría a la de las vacantes convocadas.

2.1 Terminadas las pruebas, el Tribunal elevará a la Subsecretaría la correspondiente propuesta de contratación, que no podrá ser superior al número de las plazas convocadas, comprensiva de todos los aspirantes que hubieran superado las pruebas, relacionados por orden de puntuación.

3. La adscripción a un puesto de trabajo se realizará por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, siendo el contrato el único documento válido para dicha adscripción.

Art. 19. *Trabajos de superior e inferior categoría.*-1. La Administración de Justicia, cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendar a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un periodo no superior a seis meses durante un año y ocho durante dos, previa autorización de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, a petición de las autoridades especificadas en el artículo 9.1.

2. Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio.

3. Cuando desempeñe trabajo de categoría superior autorizada por la Subsecretaría, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría para la que fue contratado y la función que efectivamente realice.

Este tiempo será computable a efectos de méritos para ascensos.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad la Administración de Justicia precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a la Subsecretaría del Ministerio de Justicia.

5. Se comunicará a los representantes de los trabajadores cualquiera de estos supuestos.

Art. 20. *Formación y perfeccionamiento profesional.*—Los trabajadores podrán participar en cursos para la obtención de título académico o profesional, así como de perfeccionamiento o capacitación profesional que se organicen por Centros oficiales o reconocidos.

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

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

a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, durante los días de su celebración, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 26, apartado d).

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

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

2. Cursos de perfeccionamiento profesional:

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

b) El trabajador podrá solicitar la reducción de jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad 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, para la formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

d) La Administración de Justicia podrá organizar o concertar con Centros oficiales o reconocidos, cursos de formación y perfeccionamiento profesional para todas las categorías profesionales.

e) En caso de utilización en los puestos de trabajo de nuevas tecnologías, la Administración vendrá obligada a realizar cursos de perfeccionamiento y adaptación a los trabajadores afectados por esa nueva tecnología, dentro de la localidad de su Centro de trabajo. De no poder realizarse en la localidad este curso, la Administración de Justicia estará obligada a facilitar alojamiento y manutención al trabajador, así como a las indemnizaciones y suplido que diera lugar.

f) Para los trabajadores destinados en Comunidades Autónomas que tengan una lengua oficial propia, la Administración podrá organizar curso del idioma de la Comunidad Autónoma que sea o conceder permiso a los trabajadores para asistir a dichos cursos, por el tiempo necesario durante la jornada laboral, previo informe de las autoridades especificadas en el artículo 9.1.

Art. 21. *Jornada semanal.*—1. La jornada máxima ordinaria de trabajo será de 1.826 horas en cómputo anual o de cuarenta horas semanales. No obstante, se establece una jornada mínima de 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para aquellos Centros de trabajo en que se venga realizando la jornada efectiva de 37,5 horas semanales.

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 máxima semanal pactada, pero no superen la jornada máxima anual de 1.826 horas o ciclos inferiores en su distribución semanal pactada, no tendrán la naturaleza de extraordinarias.

3. Dentro de la jornada de trabajo se disfrutará de una pausa de veinte minutos que tendrá a todos los efectos la consideración de tiempo de trabajo. En los turnos de mañana la pausa se disfrutará entre las nueve treinta y las doce treinta horas; en los turnos de tarde la citada pausa se disfrutará entre las dieciséis treinta y las veinte treinta horas; en los turnos de noche la citada pausa se disfrutará entre las cero treinta y las cuatro treinta horas.

Art. 22. *Horario de trabajo.*—1. El horario de trabajo deberá adaptarse a las necesidades del servicio público prestado por la Administración de Justicia y como supletoria a las normas de horario para el personal de la Administración Pública, así como al interés general de la población afectada por su funcionamiento.

2. Los horarios de trabajo especiales se establecerán en el momento de la contratación o con posterioridad, previa la conformidad escrita del trabajador y consulta a los representantes de los trabajadores.

Art. 23. *Trabajo a tiempo parcial.*—En los supuestos de trabajo a tiempo parcial, todas las retribuciones incluidos los trienios, se fijarán en proporción al número de horas que comprenda; se harán efectivas por día trabajado y llevarán incluida la parte correspondiente a domingos, días festivos y gratificaciones extraordinarias.

Art. 24. *Calendario laboral.*—Los calendarios laborales de cada unidad u Organismo se fijarán de conformidad a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia, así como de las instrucciones que la complementen, exponiéndose en sitio visible.

Art. 25. *Vacaciones anuales.*—1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio, de una vacación retribuida de un mes, o de los días que, en proporción, le corresponda si el tiempo de servicio fuera menor.

1.1 Se podrá disfrutar en un sólo periodo o en dos periodos de quince días.

2. El periodo de vacaciones se ajustará a las necesidades del servicio, y se disfrutará por los trabajadores con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada Organismo Judicial y los representantes de los trabajadores conforme al Estatuto de los Trabajadores.

2.1 El periodo vacacional será preferentemente durante el periodo estival de los meses de julio, agosto y septiembre.

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

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

4.1 En caso de no disfrutar de las vacaciones en los meses comprendidos de enero a noviembre, se considerarán automáticamente concedidas en el mes de diciembre.

5. El personal que cese durante el año, sin haber disfrutado las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado, calculando los conceptos salariales no fijos conforme al promedio percibido en relación a ellos durante el trimestre anterior, excluyendo las dietas y horas extraordinarias.

Art. 26. *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 caso de nacimiento de un hijo, y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en localidad distinta de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

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

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

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

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso que ambos trabajen.

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

h) Los días 24 y 31 de diciembre. Aquellas unidades administrativas que necesariamente deban prestar servicio durante los citados días deberán negociar la compensación de los mismos por otros según las necesidades del servicio lo aconsejen.

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

Art. 27. *Licencias retribuidas.*—1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses.

1.1 Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

1.2 La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2. Durante este período se les respetará el puesto de trabajo, contratándose un trabajador temporal de acuerdo con el artículo 10.

Art. 28. *Ausencias por enfermedad, incapacidad laboral y maternidad.*-1. Las ausencias totales o parciales a la jornada laboral en que se aleguen por el trabajador causas de enfermedad o accidente, se justificarán por el trabajador a sus superiores, que lo notificarán a la Sección de Personal Laboral de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.

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

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

4. Como mejora voluntaria y en los supuestos de incapacidad laboral transitoria o maternidad, el Ministerio, durante el período que dure la incapacidad, o las dieciséis semanas a que se refiere el apartado d) del artículo 29, abonará la diferencia entre la cantidad percibida por tal contingencia y la totalidad del salarial real que le correspondería percibir en situación de actividad laboral.

4.1 Por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia 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 o maternidad de la Seguridad Social, se garantice al trabajador afectado la remuneración indicada.

Art. 29. *Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.*-1. La suspensión y extinción del contrato de trabajo se ajustará a las normas imperativas establecidas en las secciones tercera y cuarta del capítulo III del Estatuto de los Trabajadores, y a lo dispuesto en el presente Convenio.

2. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, éstos tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

a) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio, previa solicitud por escrito de reintegro. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin reincorporación a su puesto de trabajo se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral, cuando las obligaciones militares permitan al trabajador acudir a su puesto de trabajo siempre que ello no transtorne al mismo, apreciación que hará libremente el Ministerio. El trabajador podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata de su sueldo. Si la Administración de Justicia tuviera dependencias en la población a que sea destinado el trabajador, se procurará adscribirse a ellas siempre que puedan ser compatibles con sus deberes de trabajador y soldado.

b) 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en cargo o función sindical.

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

d) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que la madre y el padre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 30. *Excedencia voluntaria.*-1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año de antigüedad en el servicio. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a

cinco y este derecho no podrá ejercerse de nuevo hasta transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

3. 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 servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro, reconocido en los artículos 11.2 a) y 12.

4. Los trabajadores en excedencia voluntaria no devengarán derechos económicos ni le será computado el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad.

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

Art. 31. *Excedencia forzosa.*-1. La situación de excedencia forzosa será de aplicación al trabajador que ejerciere cargo público representativo o funciones sindicales electivas de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior. Esta situación dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad por el tiempo de su vigencia, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o que se perciban retribuciones por el mismo.

2. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público representativo o función sindical electiva.

2.1 En caso de no solicitar el reintegro, una vez transcurrido éste, el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

Art. 32. *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.

Art. 33. *Régimen disciplinario.*-Los trabajadores podrán ser sancionados mediante Resolución de la Subsecretaría del Departamento, tratándose de faltas muy graves y graves y del Jefe de la Dependencia en la que preste servicios, tratándose de faltas leves, de acuerdo con el procedimiento aplicable y según lo establecido en los artículos 34 y 35.

Art. 34. *Graduación de las faltas.*-Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1 La incorrección con el público y con los compañeros y subordinados.

a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3 La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al 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 o 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 la negligencia de las que se deriven 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 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 tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

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 El incumplimiento de los plazos u 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 confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

c.4 La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días al mes.

c.5 La falta reiterada de puntualidad, no justificada, 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.

c.8 El quebrantamiento del secreto profesional, la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación; el uso con fines de lucro, de las concepciones informáticas y programas de propiedad intelectual de la Administración de Justicia y la utilización de sus ordenadores para intereses particulares de tipo económico.

Art. 35. *Sanciones*.—Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos 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.

Art. 36. *Encubrimiento de faltas*.—Los jefes y superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad o 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 de Justicia y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 37. *Comunicación de actos por el trabajador*.—1. Todo trabajador podrá dar una cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

2. La Administración de Justicia, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 38. *Procedimiento sancionador*.—Para la imposición de sanciones derivadas de falta laboral y su régimen de impugnación se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 39. *Prescripción de las faltas*.—1. Las faltas prescribirán a:

Leves: Diez días.

Graves: Veinte días.

Muy graves: Sesenta días.

A partir de la fecha en que la Administración de Justicia tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. 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.

Art. 40. *Premios*.—1. Los trabajadores que se distingan notarialmente en el cumplimiento de sus deberes podrán ser premiados, entre otras, con las siguientes recompensas:

a) Felicitaciones por escrito.

b) Diplomas o menciones honoríficas.

2. La concesión de los premios se hará, oídos los representantes de los trabajadores, a propuesta del servicio respectivo.

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

Art. 41. *Seguridad e higiene en el trabajo*.—1. La Administración de Justicia y todos los Centros dependientes de ella extremarán su celo en el cumplimiento y observancia de las normas de Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación en la materia.

2.1 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 las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

2.2 Los trabajadores que por accidente, enfermedad y otras circunstancias vea disminuida su capacidad serán destinados a puestos de trabajo adecuado a sus actitudes, siempre que ello sea posible, previo reconocimiento por el órgano competente.

3. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran de acuerdo con el establecido en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En aquellos casos en que se determine por la Subsecretaría la obligatoriedad de su uso a los Subalternos se les facilitarán como primera dotación dos uniformes completos, uno de invierno y otro de verano, compuestos el primero de traje azul, zapatos negros, dos camisas blancas y corbata negra, y el de verano, zapatos, pantalones y dos camisas. Anualmente, con carácter alternativo, se le renovará el uniforme de invierno o de verano.

Al personal de la limpieza se le suministrará bata y zapatillas dos veces al año y guantes de goma cuatro veces en igual periodo de tiempo.

Al personal de conservación y oficios varios, Mozos y Mozos-Calefactores se les facilitará un mono cada año, así como dos pares de guantes protectores.

Al personal de archivo una bata cada año.

A los Vigilantes de puerta en relación directa con el público se les dotará de uniformidad adecuada a su trabajo.

Al personal se le dotará de los elementos de protección adecuados a su puesto de trabajo, a propuesta de la Comisión Paritaria de Vigilancia y previo informe de los Organismos competentes en esa materia.

Art. 42. *Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.—Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene serán asumidas por los representantes de los trabajadores y de la Administración de Justicia, según determina el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En el plazo de un mes de la publicación del Convenio se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene a nivel del ámbito de aplicación de este Convenio, formado por seis miembros: Tres en representación de la Administración y tres en representación de los trabajadores; estos últimos designados por las Centrales Sindicales de acuerdo con la representación obtenida. Las reuniones de este Comité serán trimestrales.

Art. 43. *Reconocimientos médicos*.—1. Se establece la obligatoriedad de realizar, para todo el personal acogido a este Convenio, un reconocimiento médico general anual, adaptados a los riesgos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo.

1.1 El trabajador y la Empresa recibirán una copia del informe de dicho reconocimiento.

2. En el caso de un trabajador contratado para un determinado puesto de trabajo padezca una enfermedad profesional le serán de aplicación las normas prevenidas en el Reglamento de Enfermedades Profesionales.

Art. 44. *Retribuciones*. Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio serán retribuidos por los conceptos siguientes:

1. Salario legal:

1.1 Salario base.

1.2 Complementos salariales:

Trienios.

Complemento de antigüedad no absorbible de 1985.

Complemento personal transitorio.

Pagas extraordinarias de junio y diciembre.

## 1.3 Pluses:

## 2. Percepciones no salariales:

## Indemnizaciones o suplidas.

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

Art. 45. *Salario legal. Salario base.*—Es la parte de la retribución del trabajador que, dentro de la disponibilidad de la masa salarial, se fija y devenga en atención a su actividad laboral por unidad de tiempo mensual.

Consiste en una cantidad alzada en dinero, de acuerdo con la categoría profesional de cada trabajador, según su inclusión en el nivel correspondiente al anexo I del presente Convenio.

Art. 46. *Complementos salariales, trienios y complemento de antigüedad.*—1. Los trienios se devengarán cada tres años de servicios, cualesquiera que sea la función que se preste en la Administración de Justicia.

1.1 El importe de cada trienio será de 2.500 pesetas en catorce pagas mensuales y 35.000 pesetas anuales para el año 1988, que podía aumentarse en años sucesivos de conformidad con lo que se establezca.

1.2 Se devengará desde primeros de mes en que se cumplan tres o múltiple de tres años de servicios efectivos.

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

2. El complemento de antigüedad que se percibía a 31 de diciembre de 1985 no será absorbible ni se modifica su cuantía.

El personal procedente de Medios de Comunicación Social del Estado y de la Dirección General de Protección Jurídica del Menor—Tribunal Tutelar de Menores— percibirá este complemento en catorce pagas.

Art. 47. *Complemento personal transitorio.*—1. Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondería por aplicación de este Convenio, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como complemento personal transitorio, incluso cuando esta circunstancia se deba a cambios estructurales que impliquen la integración de otros trabajadores en el presente Convenio.

2. Operará la compensación y absorción sobre el exceso de las retribuciones personales en todas las mejoras retributivas, incluso las derivadas de cambio de puesto de trabajo, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Incremento de retribuciones derivadas de la negociación de este Convenio o de la actualización económica de los vigentes en 1987 y años sucesivos: Absorción del 50 por 100 del incremento correspondiente a la categoría del trabajador, siempre que el aumento no sea superior al tipo general establecido en la Ley de Presupuestos, como límite de crecimiento de la masa salarial.

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

c) Incrementos derivados de cambio de puesto de trabajo que implique o no ascenso de categoría, reconocimiento de nuevos pluses o establecimientos de nuevos conceptos retributivos, a excepción de indemnizaciones, horas extraordinarias y gratificaciones de carácter especiales: Absorción del 100 por 100 del incremento.

Art. 48. *Pagas extraordinarias.*—1. Son gratificaciones extraordinarias las que el trabajador tiene derecho a percibir, una en cada uno de los meses de junio y diciembre igual al salario base y antigüedad.

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

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

Art. 49. *Pluses.*—Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio podrán devengar en función de las características especiales del puesto de trabajo desempeñado y como consecuencia de la actividad desarrollada de modo efectivo en el mismo, no teniendo en ningún caso carácter consolidable, los siguientes pluses.

## 1. Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad:

Será percibido por los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo indicados en el anexo del presente Convenio, debido a la exposición habitual a riesgos nocivos para la salud derivados del manejo, contacto, limpieza o traslado de materias tóxicas o peligrosas, vísceras, miembros o cadáveres, trato directo con detenidos o presos que ponga en peligro la integridad física del trabajador o de la realización del trabajo en

lugares donde el ambiente esté anormalmente viciado, tanto por su ubicación como por las materias, máquinas o útiles de trabajo que hubiere en ellos.

La cuantía de este plus será de 11.000 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año, siempre que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo que la motiva tenga carácter exclusivo o preferente, percibiéndose única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe afectivamente este puesto de trabajo.

La Administración se compromete a estudiar y remover las causas que dan lugar a la percepción de estos complementos.

## 2. Plus de nocturnidad:

Será percibido por aquellos trabajadores de las categorías de Sereno y Vigilante nocturno, que desarrollen sus trabajos entre las veintidós y las seis horas.

La cuantía de este plus será de 5.500 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año, si el tiempo de trabajo nocturno fuera igual o superior a la mitad de la jornada del trabajador. En el caso de que el trabajo nocturno se realice por tiempo inferior a la mitad de la jornada del trabajador, el plus se acreditará en proporción al tiempo de trabajo nocturno.

Si el trabajo se organiza en régimen de turnos, la cuantía del plus se determinará según lo indicado en el párrafo anterior, considerando la proporción del horario nocturno realizado en cómputo mensual.

## 3. Plus de disponibilidad horaria:

Será percibido por aquellos trabajadores de la categoría de Intérprete-Traductor que, ocasionalmente, sean requeridos por la autoridad judicial para realizar actuaciones fuera de su jornada normal de trabajo.

La cuantía de este plus será de 1.000 pesetas por cada día en que sea requerido el trabajador fuera de su jornada laboral.

El derecho a la percepción económica de estos pluses será a partir del 1 de enero de 1989.

Art. 50. *Indemnizaciones y suplidos.*—1. Las indemnizaciones y suplidos del personal laboral, derivadas de Comisiones de servicios ordenadas por la Administración de Justicia, estarán reguladas por el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razones de servicios, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de su devengo, así como a los regímenes de justificación de las mismas de acuerdo con la clasificación que se establece, con excepción de los suplidos por aportación de vehículos.

2. A los efectos de este artículo, el personal incluido en este Convenio, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto citado, queda clasificado en los siguientes grupos:

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

Art. 51. *Forma de pago y liquidación.*—1. Las retribuciones se harán ordinariamente efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día primero del mes a que correspondan, con entrega obligatoria al trabajador del correspondiente recibo oficial de salarios.

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

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

4. Los trabajadores con contrato temporal podrán percibir conjuntamente con sus retribuciones periódicas el prorrateo de las pagas extraordinarias a las que tengan derecho.

Art. 52. *Anticipos reintegrables.*—Los trabajadores de la Administración de Justicia, con contrato laboral fijo, en caso de necesidad debidamente justificados podrán solicitar anticipos reintegrables por importe máximo de dos mensualidades de los haberes líquidos.

Para la concesión deberá informar favorablemente la Comisión Paritaria, previa la existencia de crédito presupuestario.

El reintegro se efectuará en el periodo máximo de 14 mensualidades, contadas a partir del mes siguiente a su concesión.

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

Art. 53. *Jubilación.*—La edad de jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a contratar por tiempo limitado o sustitución a un trabajador en la vacante que se produzca por esta causa, incluyendo la vacante en la oferta pública de empleo siguiente.

Art. 54. *Jubilación voluntaria.*—Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación general vigente, sin que en ningún caso puedan establecerse indemnizaciones o premios por jubilación en edades superiores a los sesenta y cuatro años.

Art. 55. *Movilidad*.-1. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y/o implique cambio de residencia, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de unidad administrativa.

2. En los casos de traslados forzosos que implique cambio de las residencias del trabajador, las indemnizaciones consecuentes serán los que se establezcan reglamentariamente para el personal al servicio de la Administración.

3. Se comunicará a los representantes de los trabajadores los cambios de destino de los trabajadores afectados por necesidades del servicio.

Art. 56. *Censo e identificación*.-1. La Administración de Justicia deberá confeccionar y mantener el censo por categorías profesionales y niveles.

2. Como mínimo deberá figurar los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores, con el detalle que sigue:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Administración de Justicia.
- Fecha de nombramiento o acceso a la categoría.
- Fecha del próximo vencimiento de antigüedad.
- Documento nacional de identidad.

3. Dentro del primer trimestre natural de cada año, la Administración de Justicia publicará el censo, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento de todo el personal.

4. La Administración de Justicia, expedirá a cada trabajador una tarjeta identificativa, en la que figurará fotografía, apellidos y nombre, documento nacional de identidad y categoría laboral.

Art. 57. *Derechos de representación sindical*.-En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en cuanto resulte de su aplicación, así como la demás legislación vigente en esta materia.

Art. 58. *Clasificación profesional*.-El personal acogido a este Convenio se clasifica, en función del trabajo para el que ha sido contratado, en los siguientes niveles y categorías profesionales:

- Nivel 1: Titulados superiores.  
 Nivel 2: Diplomados universitarios y titulados de Grado medio.  
 Nivel 3: Técnicos no titulados.  
 Nivel 4: Oficiales de primera.  
 Nivel 5: Oficiales de segunda.  
 Nivel 6: Auxiliares.  
 Nivel 7: Subalternos.  
 Nivel 8: Peones, Mozos y Limpiadoras.

Las categorías profesionales y las titulaciones exigidas se contienen en el anexo I del presente Convenio.

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

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-Una vez aprobadas las tablas salariales que como anexo I se incorporan a este Convenio para 1988, quedarán asumidos en las mismas todos aquellos complementos retributivos, cualquiera que sea su naturaleza, que vinieran percibiendo los trabajadores en anteriores Convenios suscritos con la Administración, en las respectivas Ordenanzas Laborales o en los contratos individuales de trabajo.

Segunda.-En el supuesto de que el Gobierno, en desarrollo de los acuerdos alcanzados o que puedan alcanzarse con las Centrales Sindicales en Mesa General de la Función Pública, en relación al personal laboral, aprobase dotaciones adicionales o dictase instrucciones de obligado cumplimiento, las mismas serán de aplicación al colectivo laboral de la Administración de Justicia en los términos acordados por aquél.

#### ANEXO I

##### Personal laboral de Administración de Justicia. Tabla salarial

Año 1988	Retribución bruta anual (14 pagas)
Niveles	Pesetas
1	2.011.300
2	1.609.000
3	1.316.400
4	1.192.000
5	1.089.600
6	998.700
7	952.700
8	855.400

Año 1989	Retribución bruta anual (14 pagas)
Niveles	Pesetas
1	2.139.800
2	1.711.700
3	1.400.300
4	1.268.100
5	1.159.100
6	1.062.400
7	1.013.500
8	910.000

Las cantidades que figuran son a jornada completa, aboniándose la misma proporcional si la jornada es inferior.

#### ANEXO II

##### Definición de categorías

Psicólogo.-Es el trabajador que con título universitario superior bajo la dependencia de las Autoridades Judiciales mencionadas en el artículo 9.º, párrafo primero, del presente Convenio desempeña funciones de asesoramiento técnico en los Tribunales, Juzgados y Organos Técnicos en materia de su disciplina profesional.

Su actuación se refiere a la exploración, evaluación y diagnóstico de las relaciones y pautas de interacción, aspectos de la personalidad, inteligencia, aptitudes y actitudes, etc., de las personas implicadas en los procesos judiciales de quien se solicite el correspondiente informe psicológico por los respectivos responsables de los Organos Judiciales citados, así como la colaboración con los restantes miembros de los equipos técnicos para el desarrollo de las mencionadas funciones.

Titulado superior.-Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título de grado superior, realiza funciones propias de su nivel académico y especialidad, bajo la dependencia de las Autoridades Judiciales competentes.

Trabajadores Sociales.-Es el trabajador con titulación universitaria de grado medio que bajo la dependencia de las Autoridades Judiciales mencionadas en el artículo 9.º, párrafo primero, del presente Convenio desempeñan funciones de asesoramiento e intervención técnica en los Tribunales, Juzgados y Organos Técnicos en materia de su disciplina profesional.

Llevará a cabo sus intervenciones de asesoramiento y la redacción de los correspondientes informes en el área de Asistencia Social, tanto de forma individual como en colaboración de los restantes miembros del Equipo Técnico para el desarrollo de las mencionadas funciones.

Ayudante de Archivo.-Es el trabajador que con titulación universitaria de grado medio, realiza funciones que consisten en recibir, clasificar y archivar los documentos, manejar fichero y alfabetizar las fichas facilitando la documentación correspondiente cuando le sea solicitada.

Educador.-Es el trabajador titulado universitario de grado medio que bajo la dependencia del Juez de Menores, desempeña funciones de exploración y conocimientos del menor en su realidad educativa, orientando al Juez de Menores sobre las medidas más idóneas en dicha área, realizando un programa de intervención educativa y pudiendo realizar un seguimiento de la evaluación de éste. Así como la colaboración con los restantes miembros del Equipo Técnico de Apoyo del Juzgado de Menores.

Diplomado universitario o Titulado de grado medio.-Es el trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de diplomado universitario o de grado medio, realiza funciones propias de su nivel académico y especial.

**Perito Judicial diplomado.**—Es el trabajador que con titulación universitaria de grado medio o equivalente, posee conocimientos específicos técnicos sobre una determinada materia: Vehículos, joyas, obra de arte, muebles, inmuebles, calígrafos, etc., y requerido por el titular del Órgano Judicial competente, realiza funciones de peritaje, valoración, análisis y examen de los bienes, objetos o documentos basándose en sus especiales conocimientos técnicos y pruebas científicas y profesionales que sean oportunas.

Requerido por el titular del Órgano Judicial competente, realiza funciones de inspección, valoración, análisis y examen de los bienes, objetos o documentos basándose en sus especiales conocimientos técnicos y pruebas científicas y profesionales que sean oportunas.

**Intérprete-Traductor.**—Es el trabajador que realiza las funciones de interpretación y traducción simultánea de un idioma extranjero o lengua vernácula al español o viceversa en aquellos supuestos en que sea requerido por la Autoridad Judicial. Asimismo realiza funciones de traducción directa o inversa de uno o más idiomas de los documentos que le encargue el titular del Organismo Judicial.

**Jefe de Mantenimiento.**—Es el trabajador que planifica, dirige y controla las tareas del personal dedicado al mantenimiento, conservación y limpieza del edificio o edificios, judiciales de singular o singulares características, existentes en la localidad, responsabilizándose del buen funcionamiento, conservación y limpieza del citado o citados edificios y bajo cuya dependencia están destinados un elevado número de trabajadores. Dentro de esta categoría y con esta denominación se incluyen los hasta ahora denominados Jefes de Taller.

**Jefe Administrativo de segunda.**—Es el trabajador que, a las órdenes de su superior jerárquico, realiza trabajos que requieren conocimiento específicos de técnicas administrativas, tenga o no trabajadores a su cargo. Dentro de esta categoría y con esta denominación se incluye el Jefe Administrativo.

**Perito Judicial BUP.**—Es el trabajador que, con titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, posee conocimientos específicos profesionales sobre una determinada materia: Vehículos, joyas, obras de arte, muebles, inmuebles, calígrafos... etc., y, requerido por el titular del Órgano Judicial competente, realiza funciones de peritaje y valoración de bienes, objetos o documentos basándose en sus especiales conocimientos profesionales y prácticos que sean oportunos.

**Encargado de Vigilancia.**—Es el trabajador que, en funciones de vigilancia y bajo la dirección de su superior jerárquico, dirige y coordina la de los locales e instalaciones del edificio judicial correspondiente.

**Conservador.**—Es el trabajador que, bajo las órdenes inmediatas del superior jerárquico realiza actividades de mantenimiento de las instalaciones y servicios de los edificios judiciales y, no existiendo Jefe de Mantenimiento, coordinará y dirigirá los diferentes oficios.

**Oficial de Primera Administrativo.**—Es el trabajador encargado de la realización de trabajos que exigen adecuados conocimientos de técnica administrativa subordinado a un Jefe o superior.

**Oficiales de primera de oficio.**—Es el trabajador que, con pleno conocimiento de su oficio realiza trabajos propios del mismo a las órdenes directas del encargado de la Unidad si la hubiere.

**Taquillera de Aparcamiento.**—Es la trabajadora encargada de comprobar la entrada y salida de vehículos en los aparcamientos de los edificios judiciales.

**Oficial de segunda Administrativo.**—Es el trabajador encargado de trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinado a un Jefe o superior jerárquico.

**Oficiales de segunda de Oficio.**—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 de Calefacción y Aire Acondicionado.**—Es el trabajador encargado del funcionamiento, mantenimiento de la calefacción y aire acondicionado del edificio o edificios judiciales de la localidad.

**Telefonista-Recepcionista.**—Es el trabajador encargado de la distribución de las comunicaciones telefónicas del edificio judicial y de interpretar las alarmas de los pupitres e identificar las averías de cuya existencia dará cuenta, así como de la prestación en general de información al público.

**Auxiliar Administrativo.**—Es el trabajador que se dedica a elementales operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a la oficina.

**Oficial de tercera de Oficio.**—Son los trabajadores que sin especialización de oficio realizan trabajos de fuerza que les son encomendadas por su Jefe.

**Aparcador.**—Es el trabajador encargado del estacionamiento, control y vigilancia de los vehículos dentro de los aparcamientos de los edificios judiciales.

**Telefonista.**—Es el trabajador encargado de la distribución de las comunicaciones telefónicas del edificio judicial y de interpretar las alarmas de los pupitres e identificar las averías, de cuya existencia dará cuenta.

**Mozo-Calefactor.**—Es el trabajador que aparte de la actividad de mozo se encarga del funcionamiento y mantenimiento de la calefacción, por sistema tradicional, existente en los edificios judiciales.

**Portero.**—Es el trabajador cuya misión consiste en la vigilancia de las puertas, entrada y salida de personas del edificio judicial.

**Vigilante, Sereno y Celador.**—Es el trabajador que, en turno de día o de noche, realiza la vigilancia de los locales del edificio judicial, así como de las instalaciones, materiales y objetos que se hallen ubicados en aquellos.

**Subalterno.**—Es el trabajador que realizará las siguientes funciones: Vigilancia y custodia general de las dependencias del edificio judicial; confección y reparto de paquetes corrientes y notificaciones, recogida y entrega, franqueo y cierre de correspondencia; recepción e información al público sobre despachos y dependencias del edificio, y, en general, aquellas otras funciones de naturaleza similar a las descritas que le sean encomendadas por su Jefe. Dentro de esta categoría y con esta denominación se incluyen los Ordenanzas y Conserjes.

**Ascensorista.**—Es el trabajador encargado del manejo y vigilancia del ascensor.

**Mozo.**—Es el trabajador encargado de realizar trabajos de fuerza y recados, pudiendo encomendarse en caso de necesidad trabajos de vigilancia.

**Limpiadora.**—Es la trabajadora encargada de realizar la limpieza de los edificios judiciales, tanto de los locales como del mobiliario. La limpieza abarcará tanto a las oficinas judiciales como a las dependencias de uso común: Aseos, pasillos, escaleras, archivos, etc.

### ANEXO III

#### Categorías laborales y titulación exigida para cada una de ellas

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

### ANEXO IV

#### Pluses

DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL ACOGIDO A ESTE CONVENIO, INCLUIDOS EN LA PERCEPCIÓN DEL PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

Corresponde percibir el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad al personal de oficio-Mozos y Limpiadoras que al estar destinados en los Institutos Nacionales de Toxicología e Institutos Anatómico-Forenses, hayan de efectuar su trabajo en contacto con vísceras, miembros, cadáveres, material tóxico o peligroso para su salud, o en la limpieza o manejo directo con útiles afectados por el sida o enfermedades de alto riesgo.

Igualmente percibirán este plus las Limpiadoras que hayan de efectuar la limpieza de los calabozos en ciudades con población transeúnte elevada (plazas fronterizas, portuarias o grandes urbes) en las que el número de reclusos temporales y las características sanitarias de las mismas, supongan mayor peligrosidad de contagio de enfermedades de alto riesgo (sida, hepatitis, drogadictos, etc.), como pueden ser Cádiz, Ceuta, Melilla, Figueras, Ibiza, Vigo, etc.

Igualmente se procede a reconocer este plus a los puestos de Ayudante de Archivo, cuatro Auxiliares y de tres Mozos de los Archivos del Decanato de Primera Instancia e Instrucción de Madrid y Barcelona, en tanto persistan las condiciones de mala ventilación e inadecuada instalación de los mismos que pueda afectar a la salud, cuando se ha de permanecer la jornada de trabajo en sus dependencias.

El destino y número de puestos de trabajo en las categorías de Mozo y Limpiadoras de los Institutos Nacionales de Toxicología, Anatómico-Forense y Calabozos a los que será de aplicación el plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad, se especifican a continuación:

Destinos	Mozos núm. plazas	Limpiadoras 40 h./seman. núm. plazas
<i>Institutos Anatómico-Forense</i>		
Barcelona .....	3	2
Cartagena .....	3	2
Granada .....	3	2
Las Palmas .....	3	2
Madrid .....	7	2
P. Mallorca .....	3	2
Pamplona .....	3	2
Ponferrada .....	3	2
Pontevedra .....	3	2
San Sebastián .....	3	2
Valencia .....	3	2
Valladolid .....	3	2
Zaragoza .....	3	2
<i>Institutos Nacionales Toxicología</i>		
Barcelona .....	1	2
Madrid .....	1	2
Sevilla .....	1	2

Destino	Limpiadoras 40 h./seman. Num. plazas
<i>Calabozos</i>	
Barcelona .....	2
Madrid .....	2
Málaga .....	2
Sevilla .....	2
Valencia .....	2
Alicante .....	1
Cádiz .....	1
Cartagena .....	1
Ceuta .....	1
La Coruña .....	1
Figueras .....	1
Gerona .....	1
Granada .....	1
Huelva .....	1
Ibiza .....	1
Las Palmas .....	1
Melilla .....	1
Palma de Mallorca .....	1
S. Cruz de Tenerife .....	1
Tarragona .....	1
Vigo .....	1
Zaragoza .....	1

Destino	Ayudante Archivo	Auxiliares	Mozos
<i>Decanatos de 1.ª Instancia e Instrucción</i>			
Madrid .....	1	4	3
Barcelona .....	-	-	3

Plus de Nocturnidad.-Será percibido por aquellos trabajadores de las categorías de «Seren» y «Vigilante Nocturno», que desarrollen sus trabajos entre las veintidós horas y las seis horas.

Si el trabajo se organiza en régimen de turnos, la cuantía del plus se determinará según lo indicado en el párrafo anterior, considerando la proporción del horario nocturno realizado en cómputo mensual.

Destino	Número de puestos
<i>Institutos Nac. Toxicología</i>	
Barcelona .....	2
Madrid .....	2
Sevilla .....	2
<i>Edificios judiciales</i>	
Barcelona:	
Decanato 1.ª Ins. e Instr. ....	2
Madrid:	
Decanato 1.ª Inst. e Instr. ....	2
Juzgado de lo Social .....	1
<i>Edificios judiciales</i>	
Sevilla:	
Jdos. de lo Social .....	1
Tribunal S. de Justicia .....	1
Málaga:	
Jdo. de lo Social .....	1
Audiencia Provincial .....	1
Lucena (Juzgado) .....	1
Valencia:	
Jdo. de lo Social .....	1
Tribunal S. de Justicia .....	1
<i>Institutos Anatómico-Forense</i>	
Sevilla .....	1
Madrid .....	1
Barcelona .....	1

Plus de disponibilidad horaria.-Será percibido por aquellos trabajadores de la categoría «Intérprete-Traductor» que, ocasionalmente, sean requeridos por la Autoridad judicial para realizar actuaciones fuera de su jornada normal de trabajo.

Los efectos de estos pluses son de aplicación a partir de 1 de enero de 1989.

#### ANEXO V

**Puestos de Conservadores y Mozos calefactores que se reclasifican, pasando a denominarse Jefes de Mantenimiento y Oficial de segunda Aire Acondicionado/Calefacción, respectivamente**

Pasan a denominarse Jefe de mantenimiento reclasificados a nivel 3 de Convenio los siguientes puestos de Conservadores:

Audiencia Provincial de Cádiz.  
Audiencia Provincial de Ciudad Real.  
Audiencia Provincial de Córdoba.  
Tribunal S. de Justicia de Andalucía en Granada.  
Juzgados de lo Social en Madrid.  
Tribunal S. de Justicia de Madrid.  
Audiencia Nacional de Madrid.  
Tribunal Supremo de Madrid.  
Tribunal S. de Justicia de Navarra-Pamplona.  
Audiencia Provincial de Málaga.  
Tribunal S. de Justicia de Baleares-P. Mallorca.  
Audiencia Provincial de Salamanca.  
Audiencia Provincial de Sevilla.  
Audiencia Provincial de Soria.  
Audiencia Provincial de Valencia.  
Audiencia Provincial de Valladolid.  
Juzgados de Vigo.  
Juzgados de Zaragoza.

Pasan a denominarse Oficial de segunda de Aire Acondicionado/Calefacción, reclasificándose a nivel 5 de Convenio, los siguientes puestos de Mozo-Calefactor:

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete.  
 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en Barcelona.  
 Decanato de Juzgados de Barcelona.  
 Audiencia Provincial de Cádiz.  
 Audiencia Provincial de Ciudad Real.  
 Audiencia Provincial de Córdoba.  
 Decanato de Juzgados de Granada.  
 Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Granada (dos plazas).  
 Audiencia Provincial de Jaén.  
 Tribunal Superior Justicia de Galicia en La Coruña.  
 Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria (dos plazas).  
 Tribunal de Justicia de Madrid.  
 Juzgado de lo Social de Madrid.  
 Tribunal Supremo de Madrid.  
 Audiencia Provincial de Málaga.  
 Audiencia Provincial de Santander.  
 Audiencia Provincial de Sevilla.  
 Tribunal Superior de Justicia de Asturias-Oviedo.  
 Juzgados de Torrejón de Ardoz-Madrid.  
 Juzgados de Trujillo-Cáceres.  
 Audiencia Provincial de Valencia.  
 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.  
 Juzgados de Vigo.  
 Tribunal Superior de Justicia de Aragón en Zaragoza (dos plazas).

Pasan a denominarse Intérpretes-Traductores, nivel 3, todos los trabajadores de la categoría de Traductores.  
 Los efectos de estas reclasificaciones son de 1 de enero de 1989.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**6031** RESOLUCION de 5 de febrero de 1990, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan cocinas para usos colectivos, categoría III, marca «Mareno», modelo base C9F-6G, fabricadas por «Mareno Industriale, S.p.A.», en Mareno di Piave (Italia).

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la Empresa «Catemar Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio social en la plaza de España, número 18, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de cocinas para usos colectivos, categoría III, fabricadas por «Mareno Industriale, S.p.A.», en su instalación industrial ubicada en Mareno di Piave (Italia);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la vigente legislación que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «Repsol Butano, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave A 89340, y la Entidad colaboradora «Asistencia Técnica en Garantía de Calidad, Control e Inspección, Sociedad Anónima» (ACISA), por certificado de clave 89022, han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha resuelto homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBL-0048, definiendo como características técnicas para cada marca/s, modelo/s homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, el certificado de conformidad de la producción antes del día 5 de febrero de 1995.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar automática de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

### Información complementaria

El titular de esta Resolución presentará dentro del periodo fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

### Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tipo de gas.  
 Segunda. Descripción: Presión de alimentación. Unidades: mbar.  
 Tercera. Descripción: Gasto nominal. Unidades: kW.

### Valor de las características para cada marca o modelo y tipo

Marca «Mareno», modelo o tipo C9F-6G.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 41.7, 41.7, 41.7.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9F-8G.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 58.6, 58.6, 58.6.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9F-4G.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 29.3, 29.3, 29.3.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9V-8G.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 43.2, 43.2, 43.2.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9V-6G.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 33.1, 33.1, 33.1.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9V-4G.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 21.6, 21.6, 21.6.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9V-2G.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 10, 10, 10.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9F-8GS.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 58.6, 58.6, 58.6.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9F-6GS.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 41.7, 41.7, 41.7.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9F-4GS.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 29.3, 29.3, 29.3.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9V-8GS.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 43.2, 43.2, 43.2.

Marca «Mareno», modelo o tipo C9V-6GS.

Características:  
 Primera: GC, GN, GLP.  
 Segunda: 7.5, 18, 37.  
 Tercera: 33.1, 33.1, 33.1.