

Cláusula Adicional.

En todo lo no pactado se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Comercio y demás disposiciones vigentes.

Disposiciones transitorias.

- 1.- Las partes negociadoras se comprometen a mantener durante la vigencia del Convenio el empleo del Sector.
- 2.- Las partes negociadoras se comprometen a que las negociaciones del próximo Convenio Colectivo, se inicien en la primera quincena del mes de Febrero de 1.991.
- 3.- La Comisión Paritaria estudiará una nueva adecuación de las categorías profesionales.

TABLA SALARIAL

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO	SALARIO ANUAL
GRUPO PRIMERO		
PERSONAL TECNICO TITULADO		
Titulado de Grado Superior	79.225	1.188.375
Titulado de Grado Medio	70.862	1.062.930
Ayudante Técnico Sanitario	62.084	931.260
SEGUNDO GRUPO		
PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
TECNICOS NO TITULADOS		
Director	84.802	1.272.030
Jefe de División	77.829	1.167.435
Jefe de Personal	76.435	1.146.525
Jefe de Compras	76.435	1.146.525
Jefe de Ventas	76.435	1.146.525
Encargado General	76.435	1.146.525
Jefe de Sucursal y Supermercado	70.862	1.062.930
Jefe de Almacén	70.862	1.062.930
Jefe de Grupo	64.430	966.450
Jefe de Sección Mercantil	65.682	985.230
Encargado Establecimientos,		
Vendedor y comprador	63.510	952.650
Intérprete	59.696	895.440
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	60.643	909.645
Corredor de Plaza	62.063	930.945
Dependiente	62.468	937.020
Ayudante	59.748	896.220
Aprendiz de 16 a 17 años	35.307	529.605
Aprendiz de 17 a 18 años	35.307	529.605
Dependiente Mayor	66.785	1.001.775
GRUPO TERCERO		
PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO		
PERSONAL TECNICO NO TITULADO		
Director	84.802	1.272.030
Jefe de División	77.829	1.167.435
Jefe Administrativo	72.534	1.088.010
Secretario	58.887	883.305
Contable	60.643	909.645
Jefe de Sección Administrativo	68.755	1.031.325
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Contable-Cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	60.643	909.645
Oficial Administrativo u Operador en máquinas contables	62.468	937.020
Auxiliar Administrativo		
o Perforista	59.748	896.220
Aspirante de 16 a 18 años	35.307	529.605
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	35.307	529.605
Auxiliar de Caja de 18 a 20 años	59.748	896.220
Auxiliar de Caja mayor de 20 años	62.468	937.020
GRUPO CUARTO		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe de Sección de Servicios	66.846	1.002.690
Dibujante	70.862	1.062.930
Escaparata	68.755	1.031.325
Ayudante de Montaje	58.887	883.305
Delineante	58.887	883.305
Visitador	58.887	883.305
Rotulista	58.887	883.305
Cortador	58.887	883.305
Ayudante Cortador	58.887	883.305
Jefe de Taller	58.887	883.305
Profesional de Oficio de 1	58.887	883.305
Profesional de Oficio de 2	58.887	883.305
o Profesional de Oficio de 3		
o Ayudante	58.887	883.305

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO	SALARIO ANUAL
Capataz	58.887	883.305
Mozo Especializado	58.887	883.305
Ascensorista	58.887	883.305
Telefonista	58.887	883.305
Mozo	58.887	883.305
Empaquetadora	58.887	883.305
Reparadora de medias	58.887	883.305
Cosedora de sacos	58.887	883.305
GRUPO QUINTO		
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje	58.887	883.305
Cobrador	58.887	883.305
Vigilante, Sereno,		
Ordenanza, Portero	58.887	883.305
Personal de limpieza (por horas)	229	
Mujer limpiadora (jornada completa)	58.887	883.305

2699

RESOLUCION de 18 de enero de 1991, 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 con fecha 16 de noviembre de 1990, de una parte por 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, 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 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 18 de enero de 1991.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE JUSTICIA

TITULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

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.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*

Apartado 1. *Ámbito 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 y órganos de la Administración de Justicia.

Apartado 2. *Ámbito personal.*

a) Se considera personal laboral a todo trabajador fijo, interino o eventual que preste servicio en cualquiera de los Centros directivos 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. *Ámbito territorial.*—Este Convenio se aplicará en todo el territorio español.

Art. 3.º *Periodo de vigencia.*

Apartado 1.º *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 de enero de 1990.

Apartado 2.º *Duración y revisión.*—La duración del Convenio será de dos años a contar desde el 1 de enero de 1990, sin perjuicio de que se negocie la revisión de las tablas salariales anualmente, o en periodos menores si así se autoriza por disposición legal.

A partir de 1990 se aplicará una revisión salarial al personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, en el caso de que el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio.

Dicha revisión se fijará de forma que el incremento de las retribuciones, una vez incorporada dicha revisión, mantengan la misma diferencia en puntos, respecto al IPC registrado y la original incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación con el IPC previsto.

La instrumentación de esta revisión se establecerá cuando proceda a partir de la desviación del IPC previsto y la tasa interanual de precios noviembre sobre noviembre. Dicha revisión se incluirá preferentemente en la nómina del mes de enero y será consolidable a todos los efectos.

Art. 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 1991.

2. Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones antes del 31 de mayo de 1992.

Art. 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

Comisión Paritaria de interpretación, estudio y vigilancia

Art. 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:

- Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- Interpretar los artículos o cláusulas del Convenio.
- La conciliación de los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante otros órganos competentes.
- 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:

- Que apreciadas en su conjunto resulten más favorables para el trabajador.
- 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

Organización del trabajo

Art. 7.º *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.

El contenido de la información a los representantes legales de los trabajadores a la que se refiere el párrafo anterior comprenderá a los efectos previstos en el artículo 64.1.11 del Estatuto de los Trabajadores, la comunicación de la previsión anual de dotaciones presupuestarias contenidas en el proyecto de Presupuestos del Departamento a elevar al Ministerio de Economía y Hacienda, así como de las propuestas de modificación de las R.P.T. que el Ministerio de Justicia estime oportuna elevar a la Comisión Ministerial de Retribuciones. Dichas comunicaciones se completarán con la relativa a las modalidades y tipos de contrato a utilizar por el Departamento. En relación con todo ello podrá elevar informe el Comité de Empresa.

2. El personal laboral del ámbito de aplicación de este Convenio desempeñará 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.

4. La movilidad geográfica o la funcional vendrá motivada por necesidades de carácter excepcional y, en todo caso, se comunicará por la Administración, previo informe razonado a la representación de los trabajadores.

Art. 8.º *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.

3. Igualmente, dentro de los dos primeros meses de cada año natural, se publicará un censo de trabajadores con indicación de categorías, niveles, antigüedad, documento nacional de identidad, número de Registro de Personal, localidad, adscripción y turno, en su caso.

La expresión de la adscripción y del turno lo será sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.º de este Convenio.

No obstante lo anterior, el cambio de adscripción o turno deberá llevarse a cabo por resolución motivada, que se comunicará al Comité de Empresa.

El cambio de adscripción o turno también podrá ser solicitado por el trabajador, quien, en todo caso, y por antigüedad, tendrá preferencia para ocupar las vacantes que deban ofertarse al personal de nuevo ingreso.

TITULO IV

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 9.º *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:

- Por concurso de traslado voluntario.
- Por concurso o concurso-oposición de ascenso.
- 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.

Art. 10. *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. El traslado, dado su carácter voluntario, no dará derecho a compensación económica y 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 periodo 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.

Art. 11. *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.

Art. 12. *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.

A igual antigüedad, primará el orden de puntuación obtenido en la convocatoria de acceso de la categoría correspondiente.

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 6.º 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 cuarenta y ocho 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.

Art. 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 produzca 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 periodo 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.

Art. 14. *Periodos de prueba*.-1. El periodo 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 periodo 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 periodo de prueba sin producirse la resolución, quedará automáticamente formalizada la admisión, computándose dicho periodo de prueba a todos los efectos.

3. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el cómputo del periodo de prueba.

TITULO V

Clasificación profesional

Art. 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 1.º

2. Las categorías profesionales y las correspondientes definiciones, son las que figuran en el anexo I, apartado 2.º 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 6.º del presente Convenio.

6. La clasificación del personal afectado por el presente Convenio, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las categorías profesionales y niveles enumerados, si la necesidad y volumen de trabajo de las correspondientes unidades no lo requieren a juicio de la Subsecretaría.

Art. 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 ostente, por un periodo 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.

TTTULO VI

Formación, promoción y perfeccionamiento profesional

Art. 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 los permisos retribuidos previstos en el artículo 23. 3. a).
- 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 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.
- 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.
- 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.

Art. 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. Durante el mes siguiente a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá una Comisión de Formación y Perfeccionamiento Profesional, compuesta paritariamente por dos representantes designados por la Administración y dos representantes elegidos por el Comité de Empresa. Esta Comisión tendrá como funciones:

- Proponer las bases de los distintos cursos que se programen.
- Proponer, previa selección, las listas de beneficiarios.

3. El Ministerio de Justicia realizará, con cargo al presupuesto del Departamento, cursos para la formación y/o perfeccionamiento del trabajador.

Estos cursos se agrupan en los siguientes bloques de formación:

- Administrativa.
- Informática.

La formación administrativa e informática, en sus primeros niveles, estará abierta a todos los trabajadores del Departamento.

2. Seguridad e higiene y salud laboral.-A propuesta de la Comisión de Seguridad e Higiene se convocará, con carácter general, la asistencia a aquellos cursos que se consideren de interés para el colectivo. No obstante, los cursos específicos que se impartan sobre esta materia irán dirigidos a las categorías que se determinen.

3. Especialización de oficios.-La participación en estos cursos estará dirigida a aquellas categorías que se determinen.

4. Se garantizará la publicidad de todos los cursos de formación que se impartan mediante convocatoria pública, en la que se hará constar, en todo caso:

- Título del curso, programa de materias, duración estimada, horario y lugar de celebración del mismo.
- Plazo de presentación de solicitudes, categorías a las que va dirigido y requisitos que han de reunir los interesados.

TITULO VII

Jornada y horarios de trabajo

Art. 19. *Jornada semanal y horario.*-1. La jornada laboral será de treinta y siete horas y treinta minutos semanales y de mil setecientos 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 equivalentes o, en su caso, retribuidas con el complemento por jornada especial, o prima de producción.

3. 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.

4. 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.

5. Los horarios especiales se establecerán en el momento de la contratación o con posterioridad, previa conformidad escrita del trabajador, todo ello sin perjuicio de lo previsto en los supuestos correspondientes del artículo 45 del presente Convenio.

6. Quienes por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo, algún menor de seis años, o 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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 natural 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.

Art. 23. *Permisos retribuidos.*-1. El trabajador, previa justificación adecuada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - c) Un día por traslado de domicilio habitual.
 - d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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 o, 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 definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, hasta un máximo de diez días al año. Podrán ampliarse estos permisos siempre que coincida la celebración de las pruebas con la jornada de trabajo. En ambos supuestos, deberá justificarse documentalmente la asistencia a tales exámenes o pruebas.
- 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.

Art. 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.

Tras el disfrute de una licencia no retribuida, no podrá ser tramitada la excedencia voluntaria sin previo disfrute de la vacación anual correspondiente.

Art. 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 necesaria 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 período 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

Suspensión y extinción del contrato

Art. 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 3.^a y 4.^a del capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el presente Convenio.

Art. 27. 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas fijadas en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 1.4 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.^o 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.

Art. 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 sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

No podrá otorgarse esta excedencia al trabajador sometido a expediente disciplinario durante la tramitación del mismo y hasta el cumplimiento de la sanción que, en su caso, hubiese sido impuesta.

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 ni promoción.

4. Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de dicho tiempo, durante un año, máximo, a partir del momento del pase a la indicada situación, sin que, en ningún caso pueda superarse el plazo de tres años contados a partir de la fecha de nacimiento.

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 31. *Supuestos de extinción del contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO X

Régimen disciplinario

Art. 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.

Art. 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 las mismas 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 distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b.14) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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 período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 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 período 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 período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Art. 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.

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

Art. 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 veinte días hábiles, siguientes a aquel en que se hubiese producido la imposición. Este plazo se aplicará incluso a la sanción por despido.

Art. 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 omisión 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 Salud laboral

Art. 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 materia 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.

Art. 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.

Art. 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 proseguirá en su desarrollo durante el período 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.

Art. 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 y unos zapatos de invierno.

Limpiadora.—Anualmente: Una bata de verano, una bata de invierno, unos zuecos de verano, unos zuecos de invierno y guantes (los necesarios).

Oficios y conservación.—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 y guantes (los necesarios).

Reprografía, imprenta, archivo y biblioteca.—Anualmente: Una bata de verano y 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 y unos zapatos de invierno.

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.

Asimismo, al personal de mantenimiento, cuyos servicios requieran habituales desplazamientos entre diferentes edificios, les será entregado un anorak cada tres años.

TÍTULO XII

Régimen retributivo

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 45. *Complementos*.—Se consideran complementos los siguientes:

1. Plus convenio: Es la retribución fija que se devengará durante doce mensualidades al año, acorde con la categoría profesional, y que se fija en el anexo II.

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

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 de jornada especial: Tienen derecho a esta retribución complementaria aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo en los que, de manera permanente o temporal, no puede ser de aplicación 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 o, en su caso, la prestación de servicios un sábado 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 las categorías afectadas, son las que se indican en el anexo III.

5. Complemento de cantidad. Prima de producción: Este complemento retribuirá determinadas tareas o funciones que excedan de lo habitual y comporten un rendimiento superior al normal, medidos con criterios objetivos.

Se establece un fondo de 1.748.800 pesetas para el colectivo de Grabadores-Terminalistas que desarrollen su actividad en los Registros del Departamento.

Para dicho colectivo se establece un rendimiento convenido de 70 notas por jornada normal de trabajo.

El pago de la prima de producción tendrá carácter mensual y lo devengarán aquellos trabajadores que, en cómputo mensual, obtengan una producción media entre 85 y 90 notas por jornada.

Durante las vacaciones tendrán derecho al percibo de la prima de producción aquellos trabajadores que la hayan devengado durante los últimos seis meses anteriores trabajados.

La cuantía mensual de este complemento es la que se recoge en el anexo III.

6. Complemento de puesto de trabajo: Es aquel 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, cuya cuantía es la que se indica en el anexo III, se retribuirá a las categorías que seguidamente se señalan, en función de las tareas o cometidos específicos que igualmente se indican:

a) Subalternos que presten servicio en 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 altos cargos y otras personas con ocasión de visitas, reuniones, conferencias, recepciones y cualquier otro acto similar.

b) Limpiadoras que presten servicio en las dependencias afectas al Ministro, Subsecretario, altos cargos y a atenciones protocolarias que, dentro de la jornada normal, realicen, además de sus cometidos ordinarios, los de plancha, pequeña cocina, atención de bar, repaso de menajes y cortinajes y, en general, los propios de las empleadas del hogar.

El complemento asignado a las categorías de subalterno y limpiadora mantendrá su vigencia en tanto no esté dotada suficientemente la categoría profesional de «servicios diversos».

c) Vigilantes que presten servicio en la puerta de acceso del edificio de San Bernardo, 45, que, dentro de la jornada normal, realicen, además de sus cometidos ordinarios, los de atención personal al Ministro, Subsecretario y altos cargos del Departamento.

d) Oficiales de 1.^a y 2.^a (Oficios Varios) y Mozos que, dentro de la jornada normal y además de sus cometidos ordinarios en orden a la conservación y mantenimiento de los edificios, realicen o colaboren en la realización de las obras menores que, según las correspondientes especialidades, se les encarguen.

7. Los complementos recogidos en los apartados 4, 5 y 6 tienen, por su propia definición, carácter no consolidable y excepcional, por lo que su concesión se llevará a efecto por la Subsecretaría del Departamento, conforme a las instrucciones impartidas por la misma y previo informe del Comité de Empresa.

Los referidos complementos no tienen la consideración de complemento personal. El derecho a su devengo se liga a la permanencia de las circunstancias que hubiesen determinado su reconocimiento inicial, decayendo en tal derecho el perceptor en el momento en que se constate la desaparición de tales circunstancias.

8. Plus de domingos y festivos: La jornada laboral completa, al margen de la pactada en el artículo 19.1 de este Convenio, trabajada en domingos y festivos por el personal subalterno y por vigilantes diurnos, será retribuida a razón de 6.360 pesetas/jornada.

La jornada laboral completa, al margen de la pactada en el artículo 19.1 de este Convenio, trabajada en días festivos por el personal de las categorías de Jefe de Operatoria, así como Operador, será retribuida a razón de 8.904 pesetas/jornada.

Este complemento es incompatible con la percepción de horas extraordinarias por este mismo concepto.

9. Plus de nocturnidad: Tiene derecho a este plus el personal que realiza su jornada de trabajo entre las veintidós y las seis horas. La percepción de este complemento es incompatible con la del plus de domingos y festivos. La cuantía de este complemento es el que se indica en el anexo III.

10. Horas extraordinarias:

10.1 Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que, en los términos previstos en el artículo 19.2 de este Convenio, superen las cuarenta horas semanales.

10.2 La autorización para trabajar en horas extraordinarias corresponde al Subsecretario del Ministerio de Justicia, a propuesta de los Centros directivos y a la vista de las necesidades que formulen las Unidades, siendo libre su aceptación por los trabajadores.

10.3 La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, entregando copia semanal al trabajador y mensual al Comité de Empresa.

10.4 La cuantía, devengo y módulo de compensación de las horas extraordinarias será el siguiente:

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

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{Plus Convenio} + \text{antigüedad}}{1.826} \times 1,75$$

b) Las horas extraordinarias se abonarán por meses vencidos.

c) El módulo de compensación será de dos horas de descanso por una extraordinaria.

d) Para la dotación de horas extraordinarias se establece un fondo de 2.578.341 pesetas.

11. Complemento personal transitorio:

11.1 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 por 100 del incremento resultante de aplicar el tipo general de crecimiento a la categoría a que pertenezca el trabajador, y de la totalidad del exceso del incremento sobre dicho porcentaje.

12. 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 IV, por la cuantía que asimismo se indica.

Art. 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.

Art. 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

Diets e indemnizaciones

Art. 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 alboral se asimila a los grupos que se indican a continuación:

Categorías con nivel retributivo 1 y 2: Grupo segundo.

Con nivel 3 y 4: Grupo tercero.

Restos de categorías: Grupo cuarto.

TITULO XIV

Asistencia y Acción Social

Art. 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. Serán 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.

5. Con cargo a los fondos de Acción Social se podrán subvencionar las licencias sin sueldo que pueden obtener los trabajadores mayores de sesenta años, a razón de tres días máximo, el año en que cumplan sesenta, y tres días más por cada año sucesivo, hasta el de jubilación.

Art. 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 período 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 53. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

TITULO XVI

Derecho de representación sindical

Art. 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.

En este sentido, y de conformidad con lo establecido en el artículo 8.º 1 b) de la mencionada Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitarán las reuniones de las Secciones Sindicales.

2. Los miembros del Comité de Empresa del Ministerio de Justicia dispondrán de un crédito de treinta y cinco 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 del 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.

ANEXO I

Apartado 1.º

Nivel	Categoría profesional	Titulación
I	Jefe División	Doctores y Licenciados, Ingenieros.
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 carné de Periodista.
II	Analista de 1.ª	Diplomado universitario o título de grado medio.
II	Gestor de Proyectos	Diplomado universitario o título de grado medio.
II	Analista de 2.ª	Diplomado universitario o título de grado medio.
II	Jefe de Operatoria ..	Diplomado universitario o título de grado medio.
II	Jefe Sección Administrativa	Diplomado universitario o título de grado medio.
II	Titulado grado medio	Diplomado universitario o título de grado medio.

Nivel	Categoría profesional	Titulación
II	Jefe Instalación Informática	Diplomado universitario o título de grado medio.
III	Programador Analista	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes, con especial cualificación en Informática).
III	Gestor de Trabajos	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes, con especial cualificación en Informática).
III	Programador de 1.ª	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes, con especial cualificación en Informática).
III	Jefe de turno	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes, con especial cualificación en Informática).
III	Programador de 2.ª	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes, con especial cualificación en Informática).
III	Ayudante Redacción	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
III	Conservador	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
III	Jefe Seguridad	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
III	Jefe Negociado Administrativo	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
IV	Adjunto Instalación Informática	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
IV	Operador	Enseñanzas Medias (Bachiller superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
IV	Oficial 1.ª Administrativo	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
IV	Oficial 1.ª Oficinas Varios	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
IV	Portero Mayor	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
V	Grabador-Terminalista	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
V	Oficial 2.ª Administrativo	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).

Nivel	Categoría profesional	Titulación
V	Oficial 2. ^a Oficinos Varios	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
V	Oficial 2. ^a OMB	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
VI	Subalterno Coordinador	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
VI	Vigilante encargado de turno	Educación General Básica (Bachiller elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
VII	Telefonista	Educación General Básica (Bachiller elemental, título de Formación Profesional adecuado y equivalentes).
VII	Subalterno	Educación General Básica (Bachiller elemental, título de Formación Profesional adecuado y equivalentes).
VII	Empleado Servicios Diversos	Educación General Básica (Bachiller elemental, título de Formación Profesional adecuado y equivalentes).
VIII	Mozo Especialista y Mozo	Certificado de Estudios Primarios.
VIII	Vigilante	Certificado de Estudios Primarios.
VIII	Limpiadora	Certificado de Estudios Primarios.

Apartado 2.º

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

NIVEL 1

Jefe de División: Son los responsables, bajo el control y dependencia de la Subdirección General de Organización e Informática, de la dirección y ejecución de proyectos informáticos.

Titulado superior: Es el que, en posesión del título correspondiente expedido por la 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 Sección 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 Informáticas: 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 CPD, 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.

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

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

Jefe de 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 análogas).

NIVEL 4

Adjunto de Instalaciones Informáticas: 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, prestandole en los demás casos el apoyo y asistencia necesarios.

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

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

Oficial de Primera Oficinos 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.

Portero Mayor: Es el trabajador que tiene a su cargo la coordinación y distribución del trabajo de los subalternos destinados en los Servicios Centrales del Ministerio de Justicia.

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

Oficial de Segunda de Oficinos Varios: Son los trabajadores que, con adecuado conocimiento de su oficio y sin poseer la especialización exigida por los Oficiales de Primera, realizan los trabajos propios de su especialidad.

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

NIVEL 6

Subalterno Coordinador: Es el trabajador que, además de las funciones propias del Subalterno, coordina el trabajo de los que tiene a su cargo y auxilia y sustituye, en caso de necesidad, al Portero Mayor.

Vigilante Encargado de Turno: Es el trabajador que, además de las funciones propias de Vigilante, dirige a un grupo de trabajadores de su

misma especialidad y turno, bajo las órdenes directas de sus superiores, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

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.

Subalerno: 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 8

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

ANEXO II

Nivel	Categoría profesional	Salario base	Paga extra	Plus convenio	Total 1990
I	Jefe División	1.872.709	312.119	625.200	2.810.029
I	Titulado superior	1.872.709	312.119	88.247	2.273.075
I	Redactor	1.872.709	312.119	100.532	2.285.360
II	Analista de 1. ^a	1.515.602	252.601	393.064	2.161.267
II	Gestor de Proyectos	1.515.602	252.601	393.064	2.161.267
II	Analista de 2. ^a	1.515.602	252.601	269.454	2.037.657
II	Jefe de Operatoria	1.515.602	252.601	234.104	2.002.307
II	Jefe Sección Administrativa	1.515.602	252.601	147.662	1.915.864
II	Titulado grado medio	1.515.602	252.601	56.229	1.824.432
II	Jefe Instalación Informática	1.515.602	252.601	312.858	2.081.061
III	Programador Analista	1.262.875	210.480	368.795	1.842.151
III	Gestor Trabajos	1.262.875	210.480	368.795	1.842.151
III	Programador de 1. ^a	1.262.875	210.480	256.928	1.730.284
III	Jefe de turno	1.262.875	210.480	256.928	1.730.284
III	Programador de 2. ^a	1.262.875	210.480	166.784	1.640.139
III	Ayudante Redacción	1.262.875	210.480	183.140	1.656.495
III	Conservador	1.262.875	210.480	400.731	1.874.086
III	Jefe Seguridad	1.262.875	210.480	388.110	1.861.465
III	Jefe Negociado Administrativo	1.262.875	210.480	28.698	1.502.053
IV	Adjunto Instalación Informática	1.104.372	184.062	156.767	1.445.201
IV	Operador	1.104.372	184.062	301.987	1.590.421
IV	Oficial 1. ^a Administrativo	1.104.372	184.062	62.658	1.351.091
IV	Oficial 1. ^a Oficinos Varios	1.104.372	184.062	62.658	1.351.091
IV	Portero Mayor	1.104.372	184.062	62.658	1.351.091
V	Grabador-Terminalista	1.028.805	171.468	61.674	1.261.947
V	Oficial 2. ^a Administrativo	1.028.805	171.468	42.371	1.242.644
V	Oficial 2. ^a Oficinos Varios	1.028.805	171.468	42.371	1.242.644
VI	Subalerno Coordinador	913.091	152.182	75.084	1.140.357
VI	Vigilante-encargado de turno	913.091	152.182	75.084	1.140.357
VII	Telefonista	901.479	150.247	40.964	1.092.690
VII	Subalerno	901.479	150.247	34.185	1.085.911
VII	Empleado Servicios Diversos	901.479	150.247	19.719	1.071.445
VIII	Mozo Especialista	832.741	138.790	38.786	1.010.317
VIII	Mozo	832.741	138.790	38.786	1.010.317
VIII	Vigilante	832.741	138.790	48.750	1.020.281
VIII	Limpiadora	832.741	138.790	11.572	983.103

ANEXO III

Complementos no consolidables

Nivel	Jornadas especiales (anual), artículo 45.4	Cantidad cuantía (anual), artículo 45.5		Puesto de trabajo (anual), artículo 45.6		Domingos y festivos (por día), artículo 45.8		Nocturnidad (anual), artículo 45.9	
I	89.726	-	-	-	-	-	-	-	-
II	83.366	-	-	-	-	J. Operat.	8.904	-	-
III	77.006	-	-	-	-	-	-	-	-
IV	70.608	-	-	Of. 1. ^a Ov.	64.130	Operador.	8.904	-	-
V	64.210	Gbdor.-T.	69.952	Of. 2. ^a Ov.	53.530	-	-	-	-
VI	57.811	-	-	-	-	-	-	Vig. Enc. turno	228.273
VII	51.412	-	-	Subalt.	42.548	Subalerno	6.360	-	-
VIII	45.014	-	-	Mozo	40.598	-	-	-	-
				Vigil. D.	40.598	Vig. diurno	6.360	Vig. nocturno	208.185
				Limpiad.	40.598	-	-	-	-

ANEXO IV

Complemento personal transitorio

Apellidos y nombre	Categoría	Cuantía
Pablo Sanz, José Luis de	Jefe Ngdo. Advo....	229.801
García Limón, Fernando	Jefe Ngdo. Advo....	204.961
Ferraz Estévez, Josefa	Jefe Ngdo. Advo....	114.721
Maqueira Martín, Carmen	Subalterno	203.447
Montero Fombuena, Adela	Subalterno	206.339
Barrena Gaspar, Magnolia	Limpiadora	594.739
Suma		1.554.008
Perceptor complemento de peligrosidad		Cuantía
Vidaurre Celada, José		36.376

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

2700 *ORDEN de 14 de enero de 1991 por la que se establece la certificación de conformidad a normas, como alternativa a la homologación, para productos de fibra de vidrio utilizados como aislantes térmicos.*

El Real Decreto 800/1987, de 15 de mayo, por el que se establece la certificación de conformidad a normas como alternativa a la homologación de tipo de productos por el Ministerio de Industria y Energía, dispone en su artículo 1.º que para los productos sujetos a especificaciones técnicas y preceptiva homologación, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias vigentes, el Ministerio de Industria y Energía podrá disponer, en cada caso, que el certificado o marca de conformidad a normas emitido por una Asociación o Entidad de las previstas en el artículo 5.º, 1, del Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, tendrá la misma validez que la homologación concedida por el Ministerio de Industria y Energía, estableciéndose en el artículo 2.º los requisitos de publicidad, que serán previstos para las homologaciones que concede dicho Ministerio.

Los certificados y marcas de conformidad otorgados a los productos contemplados, y sujetos a homologación, en el Real Decreto 1637/1986, de 13 de junio, han sido suficientemente desarrollados por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), reconocida por Orden de 26 de febrero de 1986, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, por el que se ordenan las actividades de normalización y certificación.

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—A partir de la fecha de entrada en vigor de la presente disposición para los productos de fibra de vidrio utilizados como aislante térmico sujetos a especificaciones técnicas y preceptiva homologación de acuerdo con el Real Decreto 1637/1986, de 13 de junio, el certificado o marca de conformidad a normas emitido por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), tendrá la misma validez que la homologación concedida por el Ministerio de Industria y Energía.

Segundo.—Los certificados o marcas de conformidad que emita la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, serán objeto de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», mediante Resolución de la Dirección General de Política Tecnológica.

Tercero.—Las referidas certificaciones y marcas de conformidad a normas, deberán ser concedidas en base a los certificados y protocolos de ensayo de cualesquiera de las Entidades de Inspección y Control Reglamentario, de los laboratorios debidamente acreditados por el Ministerio de Industria y Energía para la homologación de los productos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1637/1986, de 13 de junio.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 14 de enero de 1991.

ARANZADI MARTINEZ

Ilma. Sra. Directora general de Política Tecnológica.

2701 *ORDEN de 14 de enero de 1991 por la que se establece la certificación de conformidad a normas, como alternativa a la homologación, para yesos y escayolas para la construcción.*

El Real Decreto 800/1987, de 15 de mayo, por el que se establece la certificación de conformidad a normas como alternativa a la homologación de tipo de productos por el Ministerio de Industria y Energía, dispone en su artículo 1.º que para los productos sujetos a especificaciones técnicas y preceptiva homologación, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias vigentes, el Ministerio de Industria y Energía podrá disponer, en cada caso, que el certificado o marca de conformidad a normas emitido por una Asociación o Entidad de las previstas en el artículo 5.º, 1, del Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, tendrá la misma validez que la homologación concedida por el Ministerio de Industria y Energía, estableciéndose en el artículo 2.º los requisitos de publicidad, que serán previstos para las homologaciones que concede dicho Ministerio.

Los certificados y marcas de conformidad otorgados a los productos contemplados, y sujetos a homologación, en el Real Decreto 1312/1986, de 25 de abril, han sido suficientemente desarrollados por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), reconocida por Orden de 26 de febrero de 1986, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, por el que se ordenan las actividades de normalización y certificación.

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—A partir de la fecha de entrada en vigor de la presente disposición para yesos y escayolas para la construcción sujetos a especificaciones técnicas y preceptiva homologación de acuerdo con el Real Decreto 1312/1986, de 25 de abril, el certificado o marca de conformidad a normas emitido por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), tendrá la misma validez que la homologación concedida por el Ministerio de Industria y Energía.

Segundo.—Los certificados o marcas de conformidad que emita la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, serán objeto de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», mediante Resolución de la Dirección General de Política Tecnológica.

Tercero.—Las referidas certificaciones y marcas de conformidad a normas, deberán ser concedidas en base a los certificados y protocolos de ensayo de cualesquiera de las Entidades de Inspección y Control Reglamentario, de los laboratorios debidamente acreditados por el Ministerio de Industria y Energía para la homologación de los productos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1312/1986, de 25 de abril.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 14 de enero de 1991.

ARANZADI MARTINEZ

Ilma. Sra. Directora general de Política Tecnológica.

2702 *ORDEN de 14 de enero de 1991 por la que se establece la certificación de conformidad a normas, como alternativa a la homologación, para los aparatos sanitarios cerámicos para utilizar en locales de higiene corporal, cocinas y lavaderos.*

El Real Decreto 800/1987, de 15 de mayo, por el que se establece la certificación de conformidad a normas como alternativa a la homologación de tipo de productos por el Ministerio de Industria y Energía, podrá disponer, en cada caso, que el certificado o marca de conformidad a normas emitido por una Asociación o Entidad de las previstas en el artículo 5.º, 1, del Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, tendrá la misma validez que la homologación concedida por el Ministerio de Industria y Energía, estableciéndose en el artículo 2.º los requisitos de publicidad, que serán previstos para las homologaciones que concede dicho Ministerio.

Los certificados y marcas de conformidad otorgados a los productos contemplados, y sujetos a homologación, en la Orden de 14 de mayo de 1986, han sido suficientemente desarrollados por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), reconocida por Orden de 26 de febrero de 1986, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, por el que se ordenan las actividades de normalización y certificación.

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—A partir de la fecha de entrada en vigor de la presente disposición para los aparatos sanitarios, cerámicos para utilizar en locales de higiene corporal, cocinas y lavaderos sujetos a especificaciones técnicas y preceptiva homologación de acuerdo con la Orden de 14 de mayo de 1986, el certificado o marca de conformidad a normas emitido