

ANEXO I

Tablas salariales vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1996, según el artículo 13 del Convenio Colectivo vigente

Categoría	Salario mensual bruto - Pesetas	Grupo cotiz. Seg. Social
Viajante	213.142	5
Técnico Aplicaciones	230.742	4
Of. Ad. I/Program. F.	244.226	5
Of. Ad. I/Program. E.	234.509	5
Of. Ad. I/Prog/Oper. D.	225.664	5
Of. Ad. I /Prog. Oper. C.	213.178	5
Of. Ad. I /Operador B.	201.208	5
Of. Ad. I/Operador A.	189.244	5
Of. Ad. 2 F.	187.698	5
Of. Ad. 2 E.	184.597	5
Of. Ad. 2 D.	179.946	5
Of. Ad. 2 C.	170.067	5
Of. Ad. 2 B.	160.188	5
Of. Ad. 2 A.	149.000	5
Auxiliar Ad. B.	149.000	7
Auxiliar Ad. A.	141.136	7
Jefe Almacén D.	193.351	5
Jefe Almacén C.	187.698	5
Jefe Almacén B.	181.880	5
Jefe Almacén A.	172.089	5
Almacenero E.	172.089	6
Almacenero D.	167.160	6
Almacenero C.	162.649	6
Almacenero B.	158.635	6
Almacenero A.	138.102	6
Repart. Conductor D.	172.089	8
Repart. Conductor C.	167.160	8
Repart. Conductor B.	162.649	8
Repart. Conductor A.	158.635	8
Repart. Conductor	138.102	8
Cobrador	158.635	6
Ordenanza E.	170.067	6
Ordenanza D.	160.188	6
Ordenanza C.	149.000	6
Ordenanza B.	133.682	6
Ordenanza A.	128.032	6

Premio iniciativa: 11.334 pesetas brutas.

Premio antigüedad:

15 años: 66.524 pesetas brutas por una sola vez.

20 años: 66.524 pesetas brutas por una sola vez.

25 años: 66.524 pesetas brutas por una sola vez.

30 años: 66.524 pesetas brutas por una sola vez.

31 años: 66.524 pesetas brutas cada año.

Premio matrimonio: 44.350 pesetas brutas.

Premio natalidad: 13.308 pesetas brutas.

Plus transporte: Gasolina, 114,60 pesetas; gasto vehículo, 178,63 pesetas. Total, 293,23 pesetas.

Plus comida central: 1.830 pesetas brutas.

14120 RESOLUCIÓN de 10 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia.

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia (código de Convenio número 9000061), que fue suscrito con fecha 16 de abril de 1996, de una parte, por miembros de las centrales sindicales de CC.OO., UGT y CSI-CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes designados por el ilustrísimo señor Secretario general 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 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de la citada revisión salarial del 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 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995 en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 10 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TÍTULO I

Partes que lo concertan

Artículo 1.

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

En representación de la Administración:

Don Luis Cueto Álvarez de Sotomayor.

Don Antonio López López.

Don Julio Bernases Enguita.

Don Miguel Ángel Cortés Vega.

Doña Mercedes Martín Fernández.

Don Manuel Herrero Tascón.

Don José Miguel Sánchez March.

Por designación del ilustrísimo señor Secretario general de Justicia.

En representación de las centrales sindicales por ellas designados:

CC.OO.:

Doña Felicidad Heras Sánchez.

Don José Manuel Bordeje Sotillos.

Doña Herminia Santos Turrado.

ANEXO II

Complementos salariales, no salariales, premios y otros

Año 1996

Antigüedad:

5 por 100, con un tope del 60 por 100 brutas.

Paga extraordinaria 15 de abril:

Cantidad bruta anual: 80.730 pesetas.

Comisiones:

Cantidad bruta anual: 834.755 pesetas.

Plus de ventas:

Cantidad bruta anual: 73.932 pesetas.

Dividido entre 12: 6.161 pesetas mensuales.

Dietas:

Completa: 8.677 pesetas brutas por día de trabajo efectivo.

Desglose:

Dormir: 3.738 pesetas.

Desayuno: 358 pesetas.

Comida: 2.713 pesetas.

Cena: 1.868 pesetas.

Don Pedro Azorín Soler.
Don Luis Jesús Prieto Domínguez.
Doña Belén Mañanes Zamora.

UGT:

Don José María Blanco Lázaro.
Don Miguel Carlos Guerrero Pardo.
Don Ricardo Gómez García.
Don Francisco Javier Uribe García.
Don Fernando Artacho Terrer.

CSL-CSIF:

Don José María Villanueva Nistal.
Don Carlos Fuentes Furcos.

TÍTULO II

Ámbito, vigencia y organización del trabajo

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio tiene como primordial objetivo regular las relaciones de carácter jurídico-laboral entre el Ministerio de Justicia e Interior y el personal laboral de la Administración de Justicia, así como las condiciones de trabajo y productividad de dicho colectivo, procurando la unificación de la normativa reguladora para estos trabajadores y la uniformidad retributiva de los mismos con el resto de los empleados públicos, según su categoría profesional.

Las partes firmantes reconocen la superioridad y obligatoriedad del Convenio Colectivo sobre cualquier pacto o contrato individual.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio será de aplicación al personal laboral que preste servicio en la Administración de Justicia.
2. Se considera personal laboral de la Administración de Justicia a los trabajadores que presten servicios en cualquiera de los órganos y unidades de la Administración de Justicia, de acuerdo con la legislación laboral vigente, tengan o no contrato escrito.
3. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:
 - a) El personal que tenga la condición de funcionario público con destino en la Administración de Justicia.
 - b) El personal cuya relación con la Administración de Justicia derive de un contrato administrativo de colaboración temporal.
 - c) El personal que, perteneciendo a las plantillas de otras entidades, desarrolle actividades para la Administración de Justicia, en virtud de un contrato de obras o de servicios otorgado entre dicho departamento y de las citadas entidades, según las normas de contratación administrativa aplicables.
 - d) Los profesionales cuya relación con la Administración de Justicia derive de un contrato de obras o de servicios y no tengan tales profesionales el carácter de personal fijo del departamento.
 - e) El personal laboral fijo de la Administración de Justicia que, como consecuencia de haber sido transferido a una Comunidad Autónoma, pase a depender de la misma, sin perjuicio de lo que disponga su Estatuto de Autonomía, las normas reguladoras de la transferencia y lo establecido en el artículo 15.3 de este Convenio.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio se aplicará en todo el territorio español, salvo en el de aquellas Comunidades Autónomas en que se haya producido el proceso de transferencias.

Artículo 5. *Período de vigencia.*

1. La duración de este Convenio será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 1993, sin perjuicio de que se negocie la revisión de las tablas salariales anualmente, o en períodos menores y otras cuestiones económicas, con los incrementos establecidos por el Ministerio de Economía y Hacienda, si así se autorizará por disposición legal.
2. 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 1993, según las tablas salariales contenidas en el anexo I, con excepción de pluses y reclasificaciones contempladas

en los anexos de este Convenio, cuyos efectos económicos surgirán en las fechas que para los mismos se determine.

Artículo 6. *Denuncia, revisión y prórroga.*

1. Este Convenio podrá denunciarse por las partes firmantes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.
2. El Convenio, no obstante, se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 1996.
3. En el supuesto que la jurisdicción competente declarara la improcedencia de algunas de las cláusulas pactadas o ambas partes lo decidieran de común acuerdo, se podrá llevar a cabo la negociación total o parcial del contenido del Convenio.
4. Denunciado el presente Convenio, se mantendrá en vigor su contenido normativo y cláusulas obligacionales, en tanto no se logre acuerdo expreso y haya entrado en vigor el nuevo Convenio.
5. La Comisión Negociadora del siguiente Convenio deberá constituirse y reunirse en un plazo máximo de treinta días, después de la fecha de denuncia.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

1. Corresponde al Secretario general de Justicia y a los órganos directivos del Ministerio de Justicia e Interior en quien delegue y a los Gerentes territoriales de Justicia la organización del trabajo. Su aplicación práctica corresponde a los Secretarios de los órganos judiciales, Fiscales Jefes y Directores de órganos técnicos en sus ámbitos respectivos, respecto a los trabajadores adscritos a los mismos. Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador realizará, con la diligencia y colaboración debidas a la Administración de Justicia, las tareas que le sean encomendadas en el ejercicio regular de las funciones comprendidas en la definición de su categoría profesional en este Convenio, y las complementarias.
3. Las autoridades del Ministerio de Justicia e Interior mencionadas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes derivados del Convenio para ambas partes, teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores disminuidos.
4. La plantilla del personal laboral de la Administración de Justicia, ajustada a los niveles, categorías profesionales y especialidades del presente Convenio Colectivo, será elaborada por la Subdirección General de Planificación y Ordenación de Recursos Humanos de la Secretaría General de Justicia, en colaboración con las Gerencias Territoriales de Justicia, previa negociación con los representantes sindicales, en el seno de la Comisión Paritaria prevista en el artículo siguiente.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio del Convenio (CPVIE).*

1. Dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria con la función de vigilancia, interpretación y estudio de la totalidad del Convenio y con funciones, asimismo, de conciliación y arbitraje.
2. Esta Comisión se compondrá, por una parte, de dos representantes de cada una de las centrales sindicales que hayan obtenido la consideración de más representativas en las últimas elecciones sindicales y firmado el presente Convenio Colectivo, y por otra, de tantos representantes del Ministerio de Justicia e Interior como sean necesarios para igualar la representación del total de las centrales sindicales, de forma que su composición resulte paritaria. Todas las partes se podrán asesorar de las personas que estimen conveniente, que actuarán con voz pero sin voto.
3. Dicha Comisión elaborará un Reglamento de la misma y elegirá un Secretario de entre sus miembros.
4. La Comisión Paritaria celebrará, con carácter ordinario, una reunión bimestral, y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes.
5. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo.
6. De los acuerdos de la Comisión Paritaria se levantará acta. Los dictámenes de la Comisión serán vinculantes cuando se alcance unanimidad en el seno de la misma, ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores de ejercer las acciones en vía administrativa o judicial que correspondan. En todo caso dichos acuerdos serán notificados a los interesados

en el plazo de diez días a contar desde la fecha de aprobación de la correspondiente acta.

Las partes, por unanimidad, podrán nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas.

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

7. Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación de la totalidad del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cauce de información y de evaluación de programas, proyectos, etcétera, que tenga previsto realizar la Administración de Justicia, que puedan modificar las condiciones de trabajo, así como proponer cuestiones que puedan resultar beneficiosas para la organización y racionalización del trabajo.
- La conciliación de aquellas cuestiones que les sean sometidas de común acuerdo por las partes.
- Emitir informes y propuestas a las partes en negociación de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- Participar en la definición y en la elaboración de la propuesta de oferta de empleo público y en las bases de la convocatoria de la misma.
- Control y seguimiento de la movilidad funcional y geográfica y negociación preceptiva en esta Comisión.
- Cualesquiera otras funciones que tiendan a la mejor eficacia del Convenio o le hayan sido expresamente atribuidas en el mismo.

8. Para resolver los asuntos de competencia de la Comisión Paritaria, ésta podrá crear cuantas subcomisiones sean necesarias. Las subcomisiones serán también paritarias y los miembros de la parte social serán designados por las centrales sindicales. Dichas subcomisiones podrán ser entre otras:

- Subcomisión de concursos y oposiciones.
- Subcomisión de definición de funciones y contenido de las categorías profesionales.
- Subcomisión de resolución de conflictos.
- Subcomisión de empleo.

Artículo 9. *Concurrencia normativa.*

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

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

TÍTULO III

Selección y contratación de personal

Artículo 10. *Principios básicos de selección y contratación.*

La selección y contratación del personal laboral acogido al presente Convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

De acuerdo con las competencias que tengan atribuidas, corresponde al Secretario general de Justicia o a los Gerentes territoriales efectuar la contratación.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

1. El personal laboral podrá ser contratado fijo de plantilla, por tiempo limitado y con contrato de interinidad.

1.1 El personal fijo de plantilla es el que actualmente ocupe plaza fija en la plantilla laboral de las unidades de la Administración de Justicia y órganos técnicos que auxilian a la misma, y el que en lo sucesivo se integre en ella misma mediante el sistema regulado por el presente Convenio o por sentencia. Sólo podrán realizarse contratos para categorías y especialidades existentes en el presente Convenio o para aquellas que se aprueben de acuerdo con lo que en el mismo se establece.

1.2 El personal contratado por tiempo limitado es aquel que contrata por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales que se produzcan en las unidades administrativas por aumento de trabajo que no pueda

ser atendido por la plantilla de personal fijo. En estos casos, el contrato tendrá la duración máxima y mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, ateniéndose a aquellas otras condiciones que se establezcan en dichas normas legales.

Esta contratación tendrá lugar en los términos del artículo 35 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y demás disposiciones de general aplicación sobre contratación de personal laboral.

1.3 Los contratos de interinidad serán aquellos que se realicen para sustitución de un trabajador fijo en plantilla con derecho a reserva del puesto de trabajo, por cualquiera de las situaciones transitorias de incapacidad laboral transitoria, cuando se estimen superiores a un mes, e invalidez provisional, o en las de incapacidad temporal, también cuando se estimen con la misma duración, situación de maternidad, invalidez permanente declarada conforme a lo establecido en el artículo 48.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, servicio militar obligatorio o voluntario o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público sindical representativo, licencias no retribuidas, así como para cubrir provisionalmente las vacantes que se produzcan, y cuya cobertura sea necesaria para el servicio, hasta que se cubran por personal fijo por cualquiera de las formas previstas en el Convenio, desapareciendo las necesidades que originaron su cobertura, o se den las demás circunstancias que pongan fin a la relación contractual.

2. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito y harán referencia expresa al presente Convenio, precisando la categoría profesional, especialidad, horario y turno de trabajo para la que se contrata al trabajador y el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de este Convenio.

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

2.2 Se entregará a los representantes sindicales, en el plazo de diez días legalmente establecido, copia simple de los contratos que se suscriban, que contendrán las especificaciones básicas de los mismos, entre ellas, salario, categoría, especialidad, jornada y puesto de trabajo.

La Administración cumplirá con los deberes de información de los representantes legales de los trabajadores que se especifican en los puntos 2 y 3 del artículo 1 de la Ley 2/1991, de 7 de enero.

3. Antes de incorporarse a su primer destino, todo contratado prestará el juramento o promesa establecido con arreglo a la fórmula legalmente aprobada.

4. Los trabajadores se incorporarán a su puesto de trabajo en los términos y plazos que sean señalados por la convocatoria en base a la cual accedieron al mismo, siendo responsabilidad de la Administración el que estén confeccionados y en los respectivos centros de trabajo los contratos para la firma de los interesados.

5. La Administración, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si se impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 12. *Bolsas de trabajo.*

La contratación de personal interino o por tiempo limitado se efectuará, salvo lo previsto para las contrataciones a través del INEM en los casos que se determinan, entre las personas incluidas en las bolsas de trabajo que se constituirán y gestionarán por las Gerencias Territoriales de Justicia, según las circunstancias de empleo de cada una de ellas, con intervención de los representantes de los trabajadores, de acuerdo por lo establecido en los puntos siguientes.

No obstante lo anterior, en aplicación del Acuerdo Administración-Sindicatos de 16 de septiembre de 1994, aquellos trabajadores que ocupen un puesto de trabajo de carácter permanente y no coyuntural, y cuyo contrato eventual finalice, serán contratados nuevamente para desempeñar el mismo puesto de trabajo, siempre que la plaza que ocupaban previamente a la finalización de su contrato permanezca vacante, al amparo de lo pre-

visto en el Real Decreto 2546/1994 (interinaje para cubrir plaza vacante), sin que deban ser seleccionados a través de la bolsa de trabajo, y siempre que consten las autorizaciones preceptivas.

1. Convocatoria:

1.1 Las Gerencias Territoriales de Justicia de Asturias, Baleares, Cantabria, Las Palmas, Madrid, Málaga, Granada (sólo para la provincia de Granada), Zaragoza (sólo para la provincia de Zaragoza), Sevilla (sólo para las provincias de Sevilla y Cádiz) y Valladolid (sólo para la provincia de León), convocarán la formación de la bolsa de trabajo para todas aquellas categorías laborales, salvo las declaradas a extinguir, que tengan asignada plaza en el catálogo de puestos de trabajo, estén o no cubiertas por personal fijo o temporal.

1.2 Las Gerencias Territoriales de ámbito pluriprovincial citadas en el punto 1.1, para el resto de las provincias, así como las demás Gerencias Territoriales no citadas en dicho punto, convocarán la formación de bolsas de trabajo sólo para aquellas categorías laborales, salvo las declaradas a extinguir, que tengan asignada plaza en el catálogo de puestos de trabajo y se encuentre vacante cuando se realice la convocatoria de alguna de ellas o se prevea la misma a criterio de la Comisión de Valoración. Además convocarán en todo caso, la bolsa de trabajo de Limpiadoras.

1.3 La convocatoria se publicará el día 1 de abril y se constituirá en firme antes del día 1 de junio.

1.4 Cuando, en el ámbito a que se refiere el punto 1.2, se produjera alguna vacante o existiera previsión de la misma, por causa de incapacidad temporal, maternidad, jubilación, traslado, etc., en categorías para la que no esté formada la bolsa de trabajo, la Gerencia la convocará en el momento de producirse o de tener conocimiento de su futura necesidad, y se constituirá en firme en el más breve plazo posible.

2. Formación de las bolsas.

2.1 Requisitos.—Será requisito imprescindible para la tramitación de la solicitud que se acompañe a la misma la documentación siguiente:

Documento nacional de identidad (fotocopia).

Titulación (fotocopia compulsada):

a) Para todas las categorías, el título exigido para cada una de ellas según consta en el anexo III de este Convenio.

b) Además de la titulación expresada en el apartado a), para las categorías de Educadores, Peritos Judiciales Diplomados, Peritos Judiciales SUP, Traductor-Intérprete, Jefes de Mantenimiento, Conservadores, Oficiales primera y segunda de Oficios y Estenotipistas se requerirá título expedido por centro oficial (Formación Profesional, Diplomaturas Técnicas, Cursos del INEM, etc.) que acredite los conocimientos referidos a la especialidad para la que el solicitante desee su inclusión en la bolsa de trabajo. Esta titulación específica puede ser sustituida por un currículum profesional que acredite, mediante justificación a través de contratos de trabajo, una experiencia mínima de un año en la misma especialidad.

2.2 Formación de la bolsa.—Los solicitantes cuya petición se admita por cumplir los anteriores requisitos serán colocados en su correspondiente bolsa de trabajo por orden de puntuación, que se fijará atendiendo al siguiente baremo:

Por servicios prestados como personal laboral de la Administración de Justicia, con contrato temporal, en la misma categoría en cuya bolsa solicite su inclusión: Un punto por año o fracción igual o superior a seis meses.

Por experiencia profesional demostrada, a través de contratos de trabajo, en la misma especialidad para la que solicite su inclusión en la bolsa de trabajo, adquirida fuera de la Administración de Justicia: 0,75 puntos por año o fracción superior a seis meses. En el caso de que hubieran acreditado esta experiencia, en sustitución del título específico a que se refiere el punto 2.1, el primer año no se computará para el baremo.

Por haber alcanzado la puntuación mínima en algún ejercicio de la última oposición para ingreso como personal laboral de la Administración de Justicia, convocada con anterioridad a la formación de la bolsa en la misma categoría en la que solicite su inclusión en la bolsa: 0,75 puntos por cada ejercicio con puntuación mínima.

Si algún contratado temporal cesara durante la vigencia de la bolsa, podrá solicitar de nuevo su inclusión en la que corresponda a la categoría en que hubiese cesado y se colocará en el último lugar, salvo que la duración del contrato hubiera sido inferior a seis meses, caso en que volverán al lugar que corresponda según su puntuación de baremo.

3. Selección.—La gestión de las bolsas de trabajo se llevará a cabo por una Comisión de Valoración que se constituirá en cada Gerencia Territorial y que estará integrada por el señor Gerente territorial y un miembro

de cada central sindical más representativa. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

Elaboración de las bases de la convocatoria de las bolsas de trabajo.
Comprobación de los requisitos alegados y justificados por los solicitantes.

Valoración de los méritos aportados.

Elaboración de la oferta genérica al INEM, en su caso.

La contratación se hará a favor de aquel que figure en primer lugar de la bolsa correspondiente, teniendo en cuenta lo establecido en el punto siguiente.

4. Gestión de las bolsas.

4.1 Se convocará y formalizará una bolsa de trabajo por cada categoría laboral y provincia, según lo establecido en el punto 1, y conforme a los criterios que se establezcan en la Comisión de Valoración.

4.2 No podrán ser incluidos en la bolsa un número de aspirantes superior a la plantilla existente de cada categoría más un 10 por 100, o un aspirante más en el caso de que dicho porcentaje fuera inferior a uno.

El resto de aspirantes admitidos integrarán la lista de reserva por orden de baremación.

4.3 Todas las solicitudes deberán ser admitidas y los solicitantes deberán presentar la documentación justificativa de los requisitos exigidos, no tramitándose en caso contrario su solicitud, en la que, además deberán hacer figurar la localidad de preferencia donde desean ser contratados, entendiéndose, en caso contrario, que aspiran a cualquier puesto de la provincia.

Deberán presentar, además, en el momento de la contratación tarjeta de demanda de empleo del INEM.

4.4 Para la contratación serán llamados, según su orden en la bolsa de trabajo correspondiente, aquellos cuya localidad de preferencia coincida con el puesto de trabajo objeto de la contratación.

4.5 Si alguno de los llamados renuncia o no se presenta a la contratación será excluido de la bolsa, salvo que el contrato se refiera a puesto de trabajo con jornada reducida.

4.6 Las bolsas de trabajo estarán vigentes durante dos años a partir de su constitución, pudiéndose integrar por los aspirantes de la lista de reserva, cuando, en ese plazo, se hubieran agotado.

4.7 En caso de que la cobertura de algún puesto de trabajo demandara una contratación urgente apreciada por la Comisión de Valoración, por mayoría de la parte social, que no pueda realizarse por no haber bolsa constituida o estar ésta agotada, mediante los procedimientos descritos, la selección se hará a través de oferta genérica solicitada al INEM con intervención de la Comisión de Valoración.

4.8 Para la contratación del personal laboral de los órganos judiciales que tenga su sede en el País Vasco se constituirá bolsa de trabajo que será gestionada en la Subdirección General de Planificación y Ordenación de Recursos Humanos, constituyéndose la Comisión de Valoración de esta bolsa por un representante designado por dicha unidad y por los representantes de la parte social que formen parte de la Comisión de Valoración de la Gerencia Territorial de Madrid.

Artículo 13. *Provisión de vacantes.*

1. Los procedimientos de selección y contratación de personal de nuevo ingreso se realizarán de acuerdo con la oferta pública de empleo. Los procedimientos de selección por el sistema de promoción interna se realizarán al menos una vez al año. A estos efectos se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración del Estado.

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

- Reingreso de excedentes.
- Traslados.
- Promoción interna.
- Turno libre (nuevos ingresos).

Artículo 14. *Reingreso de excedentes.*

1. El reingreso de los excedentes se producirá con arreglo al siguiente orden de preferencia:

- Excedentes forzosos, cuando su plaza hubiera desaparecido
- Excedentes por cuidado de hijos.

- c) Excedentes voluntarios por incompatibilidad.
- d) Excedentes voluntarios por interés particular.

2. El reingreso, en el supuesto de excedencia forzosa, deberá ser efectuado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público representativo o de funciones sindicales electivas. Transcurrido dicho plazo sin haber efectuado el reingreso, el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria por interés particular. En el caso de que su puesto de trabajo, a cuya conservación tiene derecho, hubiera desaparecido, el excedente forzoso reingresará en la misma forma y condiciones que los excedentes voluntarios.

3. El trabajador excedente por cuidado de hijos, una vez transcurrido el período en que tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, si durante el mismo no se hubiera reincorporado, reingresará en la misma forma y condiciones que los excedentes voluntarios.

3. El trabajador excedente por cuidado de hijos, una vez transcurridos el período en que tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, si durante el mismo no se hubiera reincorporado, reingresará en la misma forma y condiciones que los excedentes voluntarios.

4. El trabajador excedente voluntario que solicite su reingreso, una vez autorizado este, deberá participar en el primer concurso de traslado que se convoque, adjudicándosele la plaza que le corresponda. Hasta tanto, podrá ser adscrito con carácter provisional a un puesto de trabajo de su mismo nivel y categoría o categoría distinta, dentro de su nivel, o de nivel inferior, a opción del trabajador, si existiera vacante en la localidad que expresamente solicite el interesado. Las plazas cubiertas provisionalmente se incluirán necesariamente en el primer curso de traslado que se convoque.

Los procedentes de esta situación gozarán del derecho preferente para obtener, por una sola vez, destino en la misma localidad en la que prestaban sus servicios cuando fueron declarados excedentes.

Artículo 15. *Traslados.*

1. El traslado voluntario en concurso de traslados solamente podrá concederse al personal fijo de plantilla y con ocasión de existencia de vacante a la que tenga derecho a acceder, dentro de la misma categoría y especialidad.

2. Los concursos de traslados voluntarios se convocarán, al menos, una vez al año y comprenderán las plazas ofertadas y las que quedasen a resultas sucesivamente, salvo que en las bases establecidas a través de la CPVIE se determinara lo contrario respecto a las resultas.

3. La convocatoria de los concursos de traslado preverá la participación de trabajadores transferidos a las Comunidades Autónomas, señalando las condiciones de tal posibilidad.

4. El concurso de traslado se resolverá atendiendo a la antigüedad del trabajador en la categoría y especialidad. A los exclusivos efectos del cómputo de la antigüedad para los concursos de traslado, se les otorgarán dos años de antigüedad, además de la que tuviesen, a aquellos trabajadores que concursaran a plazas con jornada superior a la de su puesto de trabajo actual. En igualdad de circunstancias se dará preferencia por este orden:

a) Al solicitante cuyo cónyuge o pareja con la que conviva haya sido trasladado con carácter forzoso a un puesto de trabajo en la localidad a la que aquel solicita el traslado, siempre que el traslado del cónyuge haya sido con posterioridad al desempeño efectivo del puesto actual del trabajador.

b) A los solicitantes que tengan hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan centros de enseñanza adecuados o de enseñanza especial para minusválidos y acrediten su existencia en la localidad para la que solicitan el traslado.

c) Por razones de rehabilitación sanitaria del trabajador o sus familiares dentro del primer grado de consanguinidad, cuando se justifique la existencia de centros apropiados en la localidad a la que se solicita el traslado y su carencia en la localidad del puesto actual del trabajador.

Todas estas circunstancias deberán ser suficientemente acreditadas de forma documental.

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

- a) A quien solicite plaza en distinta localidad.
- b) A quien no le hubiera sido concedido el traslado en un período de dos años.
- c) Si persistiere el empate se seguirá el orden alfabético del primer apellido, según Resolución de la Secretaría de Estado para la Adminis-

tración Pública, vigente dictada al amparo de lo previsto en el artículo 17 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional.

5. En el supuesto de estar interesados en las vacantes que se anuncian en un determinado concurso para un mismo municipio dos trabajadores que reúnan los requisitos exigidos, podrán condicionar sus peticiones al hecho de que ambos obtengan destino en ese concurso en el mismo municipio, partido judicial o provincia, en los términos que establezca la convocatoria, entendiéndose, en caso contrario, anulada la petición efectuada por ambos. Los trabajadores que se acojan a esta petición condicional deberán concretarlo en su instancia y acompañar fotocopia de la petición del otro trabajador.

6. Los trabajadores que hayan obtenido plaza por concurso de traslado tendrán, a semejanza del personal funcionario, un plazo de treinta días naturales desde la cesación efectiva de la prestación de funciones en el anterior destino, para incorporarse a la misma, si está en distinta localidad, o de tres días en caso contrario, computándose este período como de trabajo efectivo y vendrán obligados a permanecer en el puesto de trabajo que les hubiera correspondido durante un año contado desde la incorporación efectiva al mismo.

Los destinos adjudicados serán irrenunciables.

7. Por el Secretario general de Justicia a propuesta de la autoridad de quien dependan funcionalmente, se podrá acordar la prórroga, por el período máximo de un mes, en la cesación de la prestación de servicios del trabajador que haya sido trasladado, si se considera grave perturbación del servicio que el mismo no finalice informes o expedientes que tenga asignados. Los plazos expresados en el punto anterior comenzarán a contar desde la cesación efectiva.

Artículo 16. *Promoción interna.*

1. Una vez realizado lo previsto en los artículos 14 y 15, todas las vacantes no cubiertas serán ofrecidas a efectos de promoción interna entre los trabajadores de niveles profesionales iguales o inferiores, mediante participación en concurso o concurso-oposición.

2. Los trabajadores acogidos al presente Convenio que deseen ascender a los niveles 1 y 2 deberán reunir los requisitos de titulación exigidos para cada categoría y haber cumplido antigüedad en la Administración de Justicia de dos años para el nivel 2 y de tres años para el nivel 1, salvo que el ascenso sea del nivel 2 al 1 en cuyo caso será necesaria una antigüedad mínima de un año.

3. Los trabajadores, para acceder a los restantes niveles por el turno de promoción interna, podrán participar en los concursos o concursos-oposición, aunque no tengan la titulación requerida en este Convenio, siempre que lleven dos años de antigüedad en la Administración de Justicia.

En ningún caso pueda producirse ascensos por el mero transcurso del tiempo, debiendo superarse las pruebas que se determinen en las respectivas convocatorias. Se exceptúa el caso en que en una categoría se haya realizado una reclasificación parcial a otra de nivel superior y siempre que se cumplan las condiciones que dieron lugar a la reclasificación de dicha categoría.

4. Los destinos adjudicados a los trabajadores por el sistema de promoción interna serán irrenunciables. En caso de que la adjudicación de estos destinos originara traslado de domicilio habitual, será concedido, previo aviso y justificación adecuada, por el señor Gerente territorial o el Secretario general de Justicia u órganos en quien delegue, en su caso, permiso retribuido de treinta días naturales si supone cambio de localidad y de tres días en caso contrario.

Artículo 17. *Turno libre (nuevos ingresos).*

Una vez concluidos los concursos de traslados y el turno de promoción interna, las vacantes no cubiertas serán ofrecidas para su cobertura mediante las pruebas selectivas que se establezcan y de acuerdo con lo que determine la oferta de empleo público correspondiente.

Artículo 18. *Baremos de méritos para promoción interna y personal laboral de nuevo ingreso.*

1. Los concursos de méritos para promoción interna y el personal laboral de nuevo ingreso de la Administración de Justicia serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes en el orden que se establece:

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

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

- 60 por 100 a los méritos profesionales.
- 30 por 100 a los méritos académicos.
- 10 por 100 de los puntos en concepto de circunstancias personales.

3. La determinación del baremo aplicable en la fase de concurso será objeto de acuerdo de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 8 y se reflejará en las respectivas convocatorias.

Artículo 19. *Período de prueba.*

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente, prestándose inicialmente la actividad durante el período de prueba con la extensión y efectos siguientes:

- a) Nivel 1: Dos meses.
- b) Niveles 2, 3 y 4: Un mes.
- c) Resto de niveles: Quince días hábiles.

El período de prueba deberá ser igualmente superado por aquellos reingresos en una categoría profesional en la que, en virtud de la opción prevista en el artículo 37.2, se encontraran en situación de excedencia por incompatibilidad.

2. La no superación del período de prueba por un trabajador que ha accedido a una plaza por promoción interna implicará que el trabajador recupere su anterior empleo de forma automática.

3. Cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones en igual categoría y especialidad, bajo cualquier modalidad de contratación, no se exigirá período de prueba.

Artículo 20. *Selección de personal.*

1. Las convocatorias para la provisión de vacantes por los turnos libre y promoción interna serán públicas y deberán contener las siguientes especificaciones:

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

2. La resolución de las pruebas de aptitud y valoración de los méritos corresponderá al Tribunal designado al efecto que estará presidido por la persona que designe el Secretario general de Justicia y constituido, además, por un Secretario y cinco Vocales, designados por éste, de los cuales tres serán propuestos libremente por las centrales sindicales mayoritarias en este ámbito entre los de igual o superior titulación a la de las vacantes convocadas.

2.1 Terminadas las pruebas, el Tribunal elevará a la Secretaría General de Justicia la correspondiente propuesta de contratación, que no podrá contener más personas que el número de plazas ofertado en la convocatoria para cada categoría, relacionando a los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo por orden de puntuación, con especificación de la misma.

3. La adscripción a un puesto de trabajo se realizará por el Secretario general de Justicia, siendo el contrato el único documento válido para dicha adscripción.

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

1. La Secretaría General de Justicia, a propuesta de las Gerencias Territoriales y cuando así lo exijan las necesidades del servicio, podrá encomendar a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior o de distinta especialidad a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año y ocho durante dos.

2. Superados estos plazos, la Administración promoverá la creación del puesto de trabajo, que deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en este Convenio.

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

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

5. El trabajador propuesto para desempeñar trabajo en categoría distinta a la suya deberá reunir los requisitos necesarios para desempeñar aquella para la que se proponga. La encomienda se hará en todo caso por resolución escrita.

6. Para cualquiera de estos supuestos serán oídos los representantes de los trabajadores, si no se vulnera lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Movilidad geográfica.*

1. El cambio de centro de trabajo que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y/o implique cambios de residencia no tendrá la consideración de movilidad geográfica y se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador derivados de su categoría profesional.

2. La movilidad que pueda producirse por aplicación del anterior párrafo vendrá motivada por necesidades de carácter excepcional y, en todo caso, se acordará por la Administración, previa información a los representantes de los trabajadores y comunicación escrita a los trabajadores interesados.

3. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo de distinta localidad a la de aquel en que desarrollen sus actividades, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que deben justificarse, previo informe del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal y los autorice la autoridad laboral competente. En caso de traslado forzoso que implique cambio de residencia, las indemnizaciones a que haya lugar serán las establecidas reglamentariamente para el personal al servicio de la Administración.

La incorporación a un nuevo puesto de trabajo se hará en un plazo de treinta días. Cuando el trabajador este casado o en situación de convivencia probada y el cónyuge o conviviente sea trabajador afecto a este Convenio, se pactará el traslado de este último si fuera posible en puesto de su misma función o categoría, que tendrá el carácter de voluntario, sin derecho a indemnizaciones suplementarias.

4. El trabajador trasladado forzosamente por las circunstancias previstas en este artículo tendrá preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca en la localidad del centro de trabajo anterior a través de concurso de traslado correspondiente en que se convoque dicha vacante.

Artículo 23. *Permutas.*

1. Solamente podrán solicitar la permuta aquellos trabajadores fijos, dentro del ámbito del Convenio Colectivo de la Administración de Justicia, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que los trabajadores que soliciten la permuta cuenten con una antigüedad de un año de servicio en el último destino, salvo para aquellos que estén incurso en procesos de transferencias a las Comunidades Autónomas.
- b) Que las plazas a permutar sean del mismo nivel, categoría y especialidad.
- c) Que a los trabajadores que realicen la permuta les falten al menos tres años para la edad de jubilación forzosa.
- d) Que las plazas a permutar sean de distinta localidad.

2. La permuta, dada su naturaleza y la excepcionalidad que supone este régimen, no podrá solicitarse nuevamente si no han transcurrido cinco años desde que le fue concedida la última.

3. Los trabajadores interesados en permutar entre sí dirigirán una solicitud a la Secretaría General de Justicia, haciendo constar en la misma:

Nombre, apellidos, documento nacional de identidad, categoría, especialidad, destino, localidad y provincia.

Fecha de toma de posesión en el último destino.

Nombre, apellidos y destino del trabajador con el que se quiere permutar.

La Secretaría General de Justicia solicitará a las Gerencias un informe sobre la permuta solicitada.

4. Las peticiones serán informadas preceptivamente por la CPVIE y autorizadas por la Secretaría General de Justicia mediante resolución motivada.

5. La Secretaría General de Justicia resolverá dentro de los tres meses siguientes a la recepción de ambas solicitudes, y se lo comunicará a los trabajadores interesados, a sus respectivos órganos de destino y a las Gerencias.

6. Las permutas no darán derecho a indemnización por traslados ni a gastos de dietas, desplazamiento, ni a la concesión de días para la incorporación al nuevo destino.

El personal que permute percibirá las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo al que se incorpora, con excepción de los trienios y el complemento de antigüedad.

7. No se podrá solicitar el traslado por permuta hasta que no hayan transcurrido treinta días hábiles desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la resolución de la adjudicación definitiva de destinos del último concurso de traslado, concurso o concurso-oposición de promoción o concurso-oposición de nuevo ingreso.

8. No se podrá solicitar la participación en concurso de traslado hasta que haya transcurrido un año desde el traslado por permuta.

Artículo 24. *Censo, catálogo de puestos de trabajo e identificación.*

1. La Administración elaborará un censo por categorías profesionales y niveles, en el que figurarán datos de todos los trabajadores con el detalle siguiente:

- a) Nombre, apellidos y documento nacional de identidad.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso en la Administración de Justicia.
- d) Fecha de nombramiento o acceso a la categoría, con expresión de si es personal fijo o contratado temporal por tiempo determinado o interino.
- e) Fecha del próximo vencimiento de antigüedad.
- f) Destino y puesto de trabajo.
- g) Tipo y duración del contrato.

2. Dentro del primer trimestre de cada año, la Administración publicará el censo para conocimiento de todo el personal y será entregado a los representantes de los trabajadores así como las sucesivas modificaciones que se vayan produciendo.

3. La Administración elaborará anualmente, previa negociación con los representantes de los trabajadores, un catálogo de puestos de trabajo en el que se relacionarán las características de cada uno de ellos, jornada, horario, aspectos retributivos y requisitos profesionales.

4. Se elaborará una plantilla orgánica en el primer trimestre del año en la que figure el número de efectivos de cada nivel desglosado por categorías profesionales y especialidades, el centro de trabajo donde figuran adscritos y los órganos judiciales donde prestan sus servicios.

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

Artículo 25. *Clasificación profesional.*

El personal acogido a este Convenio se clasificará en función del trabajo para el que ha sido contratado en los niveles y categorías profesionales que se especifican en el anexo III del presente Convenio, donde figuran igualmente las titulaciones requeridas para cada uno de ellos.

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

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

TÍTULO IV

Formación y perfeccionamiento

Artículo 26. *Permisos para formación.*

Para facilitar la formación académica y profesional, los trabajadores tendrán derecho:

1. Para la obtención de títulos académicos o profesionales:

a) A la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional.

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

c) A la concesión de permiso no retribuido de una duración máxima de tres meses, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permita.

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

2. Para la asistencia a cursos de reciclaje y perfeccionamiento profesional:

a) Cuando se trate de la participación en actividades formativas organizadas, subvencionadas u homologadas por el Ministerio de Justicia e Interior, a la concesión de permiso retribuido. Si dichas actividades se desarrollaran en horario de tarde, se detraerán de la parte flexible del horario de trabajo, siempre que se justifique que se trata de horas de efectiva asistencia.

b) Cuando se trate de la participación en actividades formativas no incluidas en el apartado a) anterior de este punto:

A la reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedica a la asistencia a dicho curso, con deducción de la parte correspondiente de sus retribuciones.

La Administración podrá conceder permiso no retribuido para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, por todo el tiempo de la duración del mismo, cuando sea conveniente que dicho curso se realice en régimen de plena dedicación.

La Administración posibilitará a los trabajadores la asistencia a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los órganos o servicios de la Administración de Justicia, mediante la concesión de permisos retribuidos, si las necesidades del servicio lo permiten.

El trabajador tendrá derecho a la concesión de cuarenta horas al año, como máximo, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, así como al permiso no retribuido a que se refiere el apartado c) del punto 1 de este artículo.

3. El personal que haya realizado cursos específicos de elevado coste relativo a un área funcional a cargo de la Administración, asumirá un compromiso expreso de mayor vinculación temporal a la citada área.

Artículo 27.

1. Cursos de reciclaje y perfeccionamiento profesional.

1.1 La Secretaría General de Justicia junto con las centrales sindicales son conscientes de la importancia, que para la prestación de un eficiente servicio público tiene la formación, el reciclaje, el perfeccionamiento y la capacitación del personal laboral que integra la Administración de Justicia.

En este sentido, la Secretaría General de Justicia se compromete a implantar un plan de formación del personal laboral de la Administración de Justicia, sustentado en el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional de los trabajadores que desempeñan su actividad en la Administración de Justicia.

Para el desarrollo eficaz y eficiente de dicho plan de formación es pieza clave la colaboración efectiva y activa en su desarrollo de las centrales sindicales representativas en este ámbito.

A estos efectos, se consideran objetivos generales de este plan de formación:

a) Orientar hacia la formación en el puesto de trabajo y mejorar la capacidad profesional.

b) Posibilitar y generar expectativas de promoción y ascenso profesional (entendiéndolo como instrumento fundamental para conseguir una motivación e incentivar la realidad de los empleados públicos).

c) Facilitar la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y a los cambios técnicos y organizativos de la Administración Pública, procurando cubrir con ello lagunas en la formación inicial.

d) Impulsar un proceso de formación adaptado a las necesidades y demandas de la totalidad del personal laboral de la Administración de Justicia, elaborado de forma participativa.

1.2 El plan de formación tendrá carácter anual, se elaborará en el último trimestre del año anterior y deberá especificar:

a) Necesidades de los trabajadores tanto en el plano de la promoción como en el del perfeccionamiento profesional.

b) Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.

c) Colectivos afectados, por categorías o grupos profesionales.

d) Calendario de ejecución.

e) Recursos para su desarrollo.

f) Criterios generales en cuanto a información y selección para la asistencia a los cursos.

1.3 La elaboración, planificación y evaluación de los planes de formación se llevará a cabo por la Comisión de Formación del Personal Laboral. Esta comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del Convenio Colectivo y estará integrada por dos representantes de cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

1.4 El plan de formación para el personal laboral podrá contemplar:

a) Cursos organizados por la Secretaría General de Justicia e impartidos de forma centralizada, que estarán dirigidos a aquellas categorías o trabajadores cuyo número y especiales características así lo aconsejen.

b) Cursos organizados por la Secretaría General de Justicia e impartidos de forma descentralizada a través de las Gerencias Territoriales del Ministerio de Justicia e Interior, en aquellas Comunidades Autónomas en las que no se haya transferido este personal.

Dentro del plan de formación continua para empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia y en aquellos cursos cuya materia sea interdisciplinaria, que afecte a diversos colectivos, se reservará un determinado número de plazas para las categorías que correspondan de personal laboral.

c) Cursos, congresos, mesas redondas organizados por otras entidades públicas o privadas: La Comisión de Formación de Personal Laboral podrá proponer los que considere más idóneos con el fin de asegurar una mejor participación profesional para la adaptación de los trabajadores a los nuevos sistemas de trabajo, así como para el aprendizaje de nuevas tecnologías que sean de aplicación en el ejercicio de sus funciones.

En este caso las cuotas de inscripción de los cursos serán abonadas con cargo a los fondos o créditos de formación.

En caso de no poder realizarse los cursos en la localidad de su centro de trabajo, los trabajadores que realicen el curso percibirán las dietas, indemnizaciones y gastos de viaje a que diera lugar la normativa vigente.

d) Impartición de la formación por parte de las centrales sindicales. Al objeto de lograr una participación activa a la formación, las centrales sindicales firmantes podrán asumir la realización de actividades formativas. Para ello efectuarán propuestas de aquellas actividades que deseen asumir, de acuerdo con lo establecido en el plan de formación.

2. Criterios de selección.—Para los cursos que se aprueben en el plan de formación el orden de preferencia en los criterios de selección, según la categoría o categorías y/o especialidad a los que vaya dirigido el curso será el siguiente:

1.º Personal laboral fijo respecto a los contratados eventuales.

2.º Personal laboral que no haya realizado cursos durante los últimos años, organizados o financiados por el Ministerio de Justicia e Interior. De no haber solicitudes suficientes se adjudicarían a los aspirantes que menos cursos hubiesen realizado.

3.º Antigüedad en la categoría y/o especialidad a la que va dirigido el curso.

4.º Antigüedad como trabajador laboral fijo en el Convenio Colectivo de la Administración de Justicia.

5.º No se podrá realizar durante cada plan de formación anual más de dos cursos salvo que no haya solicitantes suficientes.

En caso de que tras la aplicación de los criterios anteriores quedarán plazas sin cubrir se ofrecerán a aquellos trabajadores que estén en posesión de la titulación propia del colectivo profesional al que se dirija el curso,

considerando para su selección los criterios citados que les sean de aplicación.

Estos criterios no regirán para el supuesto de cursos organizados por la Secretaría General de Justicia cuya asistencia sea obligatoria para los trabajadores a que vaya dirigido, bien como consecuencia de cambios de categoría o especialidad o por reconversión profesional, para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios de la Administración de Justicia, y cuyo horario estaría comprendido dentro del horario de trabajo.

TÍTULO V

Jornada, horario de trabajo, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 28. Jornada.

1. La jornada ordinaria será de treinta y siete treinta horas semanales en cómputo mensual. En caso de que la jornada fijada para la Administración Civil del Estado o para la Administración de Justicia se rebajara, se adaptará a ella la establecida en este Convenio, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitieran.

2. No se considerarán como horas extraordinarias las que no excedan de mil setecientos once horas en cómputo anual. Para el cálculo de las mil setecientos once horas de cómputo anual se descuentan de las cincuenta y dos semanas del año dos semanas correspondientes a festividades estatales, autonómicas y locales, y cuatro semanas y dos días correspondientes a las vacaciones, resultado cuarenta y seis semanas menos dos días, que a treinta y siete treinta horas semanales resultan las mil setecientos once horas de jornada máxima anual.

3. La realización de una jornada superior a treinta y siete treinta horas en cómputo semanal, requerirá conformidad del trabajador y se compensará en los términos que se establezcan, en el plazo máximo de tres meses.

4. Los permisos y licencias retribuidas se computarán como días trabajados a efectos del cómputo establecido en este artículo.

Artículo 29. Horario.

1. El horario de trabajo será, salvo lo previsto en el punto 4 de este artículo, de lunes a viernes, en jornada continuada de mañana, a desarrollar mediante un sistema que comprende una parte fija y otra flexible.

La parte fija será de cinco horas treinta minutos de obligado cumplimiento entre las 8,30 horas y las 14,30 horas.

La parte flexible, hasta completar la jornada de treinta y siete treinta horas semanales se cumplirá a voluntad del trabajador entre las 7,30 horas y las 9,00 y entre las 14,00 horas y las 16,00 horas.

2. El horario de trabajo deberá adaptarse a las necesidades del servicio público prestado por la Administración de Justicia. En el caso de que ello implique una modificación del horario general pactado en el presente Convenio, deberá acordarse como horario especial previa negociación en el seno de la CPVIE.

3. Dentro de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un descanso igual al reconocido a los funcionarios, que se computará como de trabajo efectivo. En el caso de jornadas a tiempo parcial los trabajadores tendrán derecho a un descanso proporcional a su jornada.

4. Por la Secretaría General de Justicia, previa negociación con las centrales sindicales en la CPVIE, se aprobarán los horarios especiales y turnos de trabajo que deben cumplirse distintos del fijado en el número 1 anterior. Estos horarios y turnos especiales figurarán en la relación de puestos de trabajo. Toda modificación de las condiciones sustanciales de trabajo que, respecto del horario, produzca cualquier variación de las relaciones de puesto de trabajo, requerirá la conformidad del trabajador en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

A la entrada en vigor de este Convenio y en tanto se publiquen los horarios especiales anteriormente indicados se mantendrán los actualmente en vigor.

Los trabajadores que realicen turnos u horarios especiales durante cualquier día de los fines de semana o festivos tendrán también derecho al descanso de dos días semanales seguidos.

5. El cumplimiento del horario establecido no justificará la suspensión o interrupción de las actividades que sean necesarias para el normal desarrollo de los procedimientos judiciales que tengan el carácter de urgente e inaplazable.

En estos casos la prolongación de jornada más allá del horario establecido en el número 1 de este artículo, con excepción por tanto de los

horarios o turnos especiales aprobados, supondrá el cómputo normal de las horas trabajadas hasta las 16,00 horas. Entre las 16,00 horas y las 22,00 horas, cada hora trabajada se computará como una hora y tres cuartos y a partir de las 22,00; se computará dos horas y media. Todas estas horas correrán a cargo de la parte del horario flexible a cumplir dentro del mes en que se hayan realizado o, en su caso, en el siguiente y en ningún caso podrán realizarse más de cuarenta horas de prolongación de jornada en cómputo semestral.

6. A los efectos de cumplimiento de la jornada de trabajo, los días que no se trabajen por enfermedad o permisos retribuidos se computarán como siete treinta horas, o la que corresponda si la jornada fuera parcial.

7. Los trabajadores con jornada parcial a los que sea aplicable el horario previsto en el punto 1 de este artículo, deberán cumplirlo durante la parte fija del horario si su jornada fuera igual o inferior a veintisiete treinta horas semanales. En caso contrario se aplicará, en lo que exceda, el régimen de flexibilidad establecido en dicho punto.

8. Durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, la Secretaría General de Justicia establecerá una jornada intensiva de trabajo que podrá ser de treinta y cinco horas semanales como máximo en cómputo mensual. La jornada establecida se podrá realizar entre las 7,30 horas y las 16,00 horas, respetando el cumplimiento de la parte fija del horario.

Artículo 30. *Trabajo a tiempo parcial.*

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

Artículo 31. *Calendario laboral.*

Los calendarios laborales de cada unidad u organismo se elaborarán de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia, así como las instrucciones que lo complementen, exponiéndose en lugar visible en todos los centros de trabajo.

Artículo 32. *Vacaciones anuales.*

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

2. Las vacaciones se disfrutarán durante cualquier mes del año, determinándose el turno por acuerdo a que puedan llegar los trabajadores destinados en cada centro de trabajo, que deberá quedar determinado antes del día 15 de mayo de cada año, ateniéndose, en todo caso, a las necesidades del servicio justificadas y según la planificación que realicen los Gerentes territoriales de Justicia. En caso de disconformidad se comunicará a los representantes de los trabajadores para obtener un acuerdo negociado con los mismos.

2.1 Las vacaciones se podrán disfrutar, a solicitud del trabajador, a lo largo de todo el año en períodos mínimos de siete días seguidos, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.

2.2 El comienzo y terminación de las vacaciones serán dentro del año natural a que corresponda. En caso de no disfrutar de las vacaciones en los meses comprendidos de enero a noviembre, se considerará automáticamente concedidas en el mes de diciembre.

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

4. El personal que cese durante el año, sin haber disfrutado las vacaciones, tendrá derecho al abono de la parte correspondiente al período de trabajo efectuado, calculando los conceptos salariales fijos y no fijos conforme al trimestre anterior.

Artículo 33. *Permisos retribuidos.*

Al trabajador, previo aviso y justificación adecuada, le será concedido por el Gerente territorial o el Secretario general de Justicia u órganos en quien delegue, en su caso, permiso retribuido, por las causas y durante los períodos siguientes:

- En caso de matrimonio, quince días naturales.
- Dos días en caso de nacimiento de un hijo, y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consan-

guinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en localidad distinta de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos.

El parentesco de afinidad hasta el segundo grado comprende el cónyuge o pareja de hecho, los cónyuges o parejas de hecho de los hijos y nietos, y los padres de aquéllos, abuelos y hermanos políticos.

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalente.

e) Por el tiempo indispensable para ejercer el derecho de voto en elecciones y referéndums en aquellas convocatorias que fijen el Gobierno o las diversas Administraciones Públicas y según la normativa que las establezca.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia o reducción de la jornada de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado igualmente por el padre, si es trabajador, siempre que justifique que no es utilizado simultáneamente por la madre. De este permiso podrán disfrutar también los trabajadores a partir de la propuesta de adopción, por la entidad pública correspondiente, de un menor de nueve meses que conviva con la familia.

Las trabajadoras embarazadas para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y mediante justificación médica de la necesidad de su realización y de que ha de llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo necesario.

g) Por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores, hasta seis días por cada año natural. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia y para su concesión se tendrán en cuenta las necesidades del servicio. Si por esta causa no hubieran podido disfrutarse estos días dentro del año natural podrá hacerse uso de los mismos durante el mes de enero del año siguiente.

En caso de que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábados o domingos se aumentará en dos días más los permisos por este concepto.

h) Los días 24 y 31 de diciembre. En los puestos de trabajo en los cuales las necesidades del servicio impidan a los trabajadores el disfrute de este permiso, se negociará la compensación de los mismos por otros dos días consecutivos por cada uno de aquéllos durante el resto del año o durante el mes de enero del año siguiente.

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

Artículo 34. *Licencias no retribuidas.*

El personal fijo que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro de los quince días siguientes a la fecha de registro de entrada de la solicitud, y siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá ser superior a tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia se hará por el Gerente territorial o el Secretario general de Justicia u órgano en quien delegue, en su caso. La denegación por la Administración de la solicitud de esta licencia será motivada.

Artículo 35. *Ausencias por enfermedad, incapacidad temporal y situación de maternidad.*

1. Las ausencias totales o parciales a la jornada laboral que se aleguen por el trabajador por causas de enfermedad o accidente serán debidamente notificadas al Gerente territorial y a los Jefes de Personal de su centro de trabajo, y a partir del cuarto día justificadas con la correspondiente baja médica. La presentación de los partes de baja y de confirmación de la misma, así como los de alta, será responsabilidad del trabajador y se producirá sin dilación en el tiempo, salvo imposibilidad justificada posteriormente.

1.1 Para los supuestos de embarazo y maternidad no será necesaria la presentación de los partes de confirmación de baja.

2. En los supuestos de incapacidad laboral el Ministerio de Justicia e Interior, durante el período que dure la incapacidad abonará la diferencia entre la cantidad percibida por tal contingencia y el salario real que le correspondería percibir al trabajador en situación de actividad laboral.

TÍTULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 36. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal acogido a este Convenio tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) Por maternidad biológica de la mujer trabajadora, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas, distribuidas a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

El período de suspensión se computará a efectos de antigüedad y la trabajadora o el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo concluidos los períodos indicados.

b) En caso de adopción, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas si el hijo adoptado es menor de nueve meses, y de seis semanas si su edad es superior a los nueve meses e inferior a cinco años. La suspensión se contará, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno podrá ejercitar este derecho.

El período de suspensión se computará a efectos de antigüedad y la trabajadora o el trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo concluidos los períodos indicados.

c) Cumplimiento de servicio militar o prestación social sustitutoria. El personal fijo de plantilla que se encuentre en esta situación de acuerdo con el artículo 125.2 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, se halla en situación asimilada al alta.

El trabajador fijo de plantilla en esta situación tendrá derecho al 100 por 100 de las pagas extraordinarias, y cuando tenga hijos o parientes en primer grado incapacitados que dependen económicamente de él y se acredite que no cuentan con otros medios económicos, percibirá como medida de acción social, siempre que los créditos presupuestarios lo permitan y así se acuerde por la respectiva comisión, el 50 por 100 del salario que les corresponda.

Cuando en la localidad en que se halle su destino exista puesto de trabajo para su categoría y sean compatibles sus deberes como trabajador y soldado o prestador del servicio social sustitutorio, podrá trabajar para la Administración de Justicia por horas que le serán abonadas a prorrata de su sueldo.

El período de suspensión se computará a efectos de antigüedad y el trabajador deberá incorporarse en el plazo máximo de dos meses desde la finalización del servicio militar o prestación social sustitutoria. Dicha reincorporación se producirá en el mismo centro, turno y categoría que ocupase el trabajador con anterioridad al inicio de esta situación.

d) Por ejercicio de cargo público, representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con lo Estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo. El tiempo transcurrido en esta situación se computará a efectos de antigüedad y el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo, en el mismo centro, turno y categoría, dentro del mes siguiente a la fecha de cese en el cargo público o función sindical.

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

f) Cuando sean autorizados los trabajadores para realizar una misión en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional, siempre que cuenten con un año de antigüedad en el colectivo. El trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en el mismo centro, turno y categoría, dentro del mes siguiente a la fecha de terminación de la misión o programa.

2. Si el trabajador, terminadas las situaciones previstas en los apartados anteriores, salvo el del apartado e), no se reincorporara a su puesto de trabajo en los plazos previstos, se considerará que pasa a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 37. *Excedencia voluntaria.*

1. Excedencia voluntaria por interés particular.—Podrá ser solicitada por los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad como personal fijo de plantilla. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a diez años, y sólo podrá ser ejercida por el mismo trabajador si han transcurrido, al menos, tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.—Como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades el trabajador que optase por un puesto de trabajo en la Administración Pública, incluida la Administración de Justicia, quedará en situación de excedencia voluntaria y podrá permanecer en esta situación mientras persistan las causas de incompatibilidad.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 10 de diciembre, los trabajadores que por promoción interna hayan accedido o accedan a otra categoría profesional, deberán optar, en el momento de la incorporación a la nueva plaza, por alguna de ellas, y caso de no hacerlo se entiende que ha optado por la nueva categoría y quedará en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad en aquélla en la que cesara.

3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.—Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o laboral en cualquier Administración Pública, organismo autónomo, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

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

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

6. La reincorporación al servicio activo del que proceda de alguna de las situaciones de excedencia contempladas en este artículo se regirá por lo establecido en el artículo 14 sobre el reingreso de excedentes, debiendo producirse la autorización dentro del mes siguiente a la fecha de su solicitud.

Artículo 38. *Excedencia para cuidado de hijos.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado. Durante el primer año, a contar desde su concesión, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su categoría en la misma localidad.

La concesión de la excedencia estará condicionada a la previa declaración de no desempeñar otra actividad que impida o menoscabe el cuidado del hijo.

Artículo 39. *Excedencia forzosa.*

La situación de excedencia forzosa será de aplicación al trabajador que ejerciera cargo público, representativo o funciones sindicales electivas de acuerdo con los Estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior. Esta situación dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y

al cómputo de antigüedad por el tiempo de su licencia, siempre que el ejercicio de dicho cargo imposibilite la asistencia al trabajo.

También se producirá la excedencia forzosa cuando exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o de que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

En el supuesto de que, con arreglo a la legislación correspondiente, el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el paso al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

Artículo 40. *Extinción del contrato de trabajo.*

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

TÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Régimen disciplinario. Principios generales.*

Los trabajadores podrán ser sancionados mediante resolución del Secretario general de Justicia, tratándose de faltas graves y muy graves, y mediante resolución del Subdirector general de Planificación y Ordenación de Recursos Humanos de la Secretaría General de Justicia, si se trata de faltas leves, de acuerdo con el procedimiento aplicable y según la tipificación que se establece en el artículo siguiente.

Artículo 42. *Graduación de las faltas.*

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

2. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros y/o subordinados.
- b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de su trabajo.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa bastante, notificada al Jefe de Personal de su centro de trabajo, de uno a tres días en un mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de cinco días en un mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

3. Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros y/o subordinados.
- b) 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.
- c) La desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones.
- d) El incumplimiento de las normas o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física y psíquica del trabajador.
- e) La falta de asistencia al trabajo, sin causa bastante, notificada al Jefe de Personal del centro de trabajo durante cuatro días en un mes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.
- f) Las faltas de puntualidad reiteradas, sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez en un mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.
- i) La simulación de faltas ajenas o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de incompatibilidad.

m) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en la Administración.

n) 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.

ñ) El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

o) La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo, comprendida la protección frente a ofensas verbales, físicas, psíquicas o de naturaleza sexual.

p) El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

q) El acoso sexual en el trabajo.

4. Serán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

d) El incumplimiento de las normas o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros, o bien suponga reiteración del incumplimiento previsto en el apartado d) del punto 3 anterior.

e) El falta de asistencia al trabajo, sin causa bastante, notificada al Jefe de Personal de su centro de trabajo de más de cuatro días en un mes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.

f) Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante diez o más días en un mes o durante más de veinte días en un trimestre.

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

h) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

i) El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación; el uso, con fines de lucro, de las concepciones informáticas y programas de propiedad intelectual de la Administración de Justicia, y la utilización de los medios técnicos de la Administración para intereses particulares de tipo económico.

j) El acoso sexual en el trabajo cuando vaya acompañado de abuso de autoridad, por ser efectuado por un superior a una persona subordinada.

k) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador en esa situación realice trabajos por cuenta propia o ajena. Será considerada, asimismo, falta muy grave toda acción y omisión del trabajador para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

Artículo 43. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Suspensión del derecho a participar en la primera convocatoria para acceso a categorías laborales por el sistema de promoción interna que se convoque con posterioridad al establecimiento de la sanción y dentro de los dos años siguientes.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

Suspensión del derecho a participar en las dos primeras convocatorias para acceso a categorías laborales por el sistema de promoción interna

que se convoquen con posterioridad al establecimiento de la sanción y dentro de los tres años siguientes.

Traslado forzoso sin indemnización.

Despido.

En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por los motivos contemplados en este artículo anterior y hubiera sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión o por la indemnización que fije dicha sentencia.

Artículo 44. Responsabilidad de los superiores.

Los superiores que toleren, encubran o promuevan las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que sea procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación del servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 45. Protección a la intimidad y dignidad.

1. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, o de otros por él conocidos que afecten al colectivo de los trabajadores.
2. La Administración, a través del Gerente territorial correspondiente, o en su defecto de la Secretaría General de Justicia, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el procedimiento disciplinario que proceda.

Artículo 46. Tramitación y procedimiento sancionador.

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá conservarse el principio de audiencia al interesado. El incumplimiento de este principio dará lugar a la nulidad de lo actuado, debiendo retrotraerse la tramitación de dicho procedimiento al momento en que se produjo el incumplimiento de dicho principio. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.
2. Las sanciones por faltas leves serán impuestas previa audiencia al presunto infractor por las autoridades que determina el artículo 41, oídos los representantes de los trabajadores.
3. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario. La incoación podrá ser de oficio o mediante denuncia, debiendo constar la designación de instructor, y deberá ser comunicada al interesado y a los representantes de los trabajadores. En caso de iniciarse el expediente por denuncia, el acuerdo de incoación deberá ser comunicado al firmante de la misma.
4. La incoación de expediente disciplinario corresponderá al Gerente territorial correspondiente, o, en su defecto, al Secretario general de Justicia y en su tramitación se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados siguientes.
5. Una vez notificada la incoación del expediente sancionador, el trabajador podrá solicitar la recusación del instructor, asimismo, el instructor podrá plantear su abstención en caso de concurrir las causas legales. La autoridad que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admitiera cualquiera de las dos deberá efectuarse nuevo nombramiento haciéndolo saber por escrito al interesado.
6. Pliego de cargos.—En el plazo de dos meses desde la incoación del expediente, ampliable a otro más, deberá notificarse el pliego de cargos que debe contener: Hechos que se imputen al trabajador, falta presuntamente cometida y posible sanción a imponer. El pliego de cargos debe estar redactado de modo claro y preciso mediante párrafos separados y numerados.

El trabajador podrá, en el plazo de diez días hábiles, desde la notificación del pliego de cargos, proponer los medios de defensa que le conenga y realizar cuantas alegaciones estime procedentes.

7. Práctica de la prueba.—El instructor podrá acordar la práctica de las pruebas que considere así como la práctica o denegación de las propuestas. El instructor comunicará por escrito al interesado las pruebas que se realicen, así como las que se denegasen. En caso de que se denegase la prueba ésta será debidamente motivada y sólo podrá acordarse en caso de que las cuestiones a probar sean innecesarias para el procedimiento.

8. Propuesta de resolución.—Deberán constar los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y, en su caso, la sanción propuesta. Del expediente completo con la propuesta de resolución se dará traslado al trabajador para que puedan efec-

tuar las alegaciones pertinentes en el plazo de diez días hábiles, asimismo, se dará traslado al Comité de empresa o Delegados de personal para que en el mismo plazo puedan ser oídos.

9. Resolución.—Se dará traslado al expediente a la autoridad competente que adoptará la decisión de sancionar, no sancionar u ordenar nuevas diligencias para esclarecer puntos confusos del expediente. En este último caso se dará traslado de las mismas al trabajador en el plazo de diez días hábiles para llevar a cabo alegaciones sobre las actuaciones últimas.

La resolución deberá contener los siguientes elementos: Hechos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, trabajador responsable, sanción impuesta y fecha de efectos. Cuando la sanción consista en la suspensión de empleo y sueldo se procurará que la misma se cumpla, de forma equilibrada, en meses sucesivos, con un límite máximo de seis meses.

La resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que proceda, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

La resolución definitiva se comunicará al Comité de empresa o Delegados de personal.

10. El procedimiento sancionador quedará interrumpido cuando exista un procedimiento penal por los mismos hechos hasta la sentencia firme, pudiéndose reanudar en ese momento el expediente disciplinario.

11. Podrá decretarse por la Secretaría General de Justicia la suspensión provisional de empleo, exclusivamente cuando se considere que la presencia del trabajador en el centro de trabajo pudiera ocasionar perjuicio para el servicio, y solamente en los siguientes supuestos:

a) Cuando se hubiese incoado expediente disciplinario y en el mismo apareciesen indicios racionales de la comisión de una falta muy grave. La suspensión provisional de empleo no podrá ser superior a seis meses.

b) Por la incoación de causa penal. La suspensión provisional no podrá ser superior a la duración del procedimiento penal.

La suspensión provisional que se contempla en este apartado no será de aplicación a aquellas actuaciones derivadas de la actividad sindical.

Artículo 47. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar que pudiera instruirse en su caso.

En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

Artículo 48. Asistencia jurídica.

Cuando por razón del cumplimiento estricto de las funciones propias de su puesto de trabajo y categoría, terceras personas iniciaran cualquier proceso judicial contra el trabajador, el Ministerio de Justicia e Interior proveerá al mismo de asistencia letrada para su defensa, y correrá con los gastos de indemnizaciones y suplidos que se refieran a los desplazamientos necesarios del trabajador por este motivo.

TÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 49. Salud laboral.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de seguridad y salud laboral, así como el correlativo deber de conservar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

2. La organización del trabajo se hará conforme a las reglas de ordenación preventiva, de manera que se eviten los riesgos para la salud e integridad de los empleados públicos, profesionales y usuarios de la justicia.

La acción preventiva estará constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas siguientes: evitar los riesgos; evaluar los riesgos que no se puedan evitar; combatir los riesgos en su origen; adaptar, en la medida de lo posible, el trabajo a la persona, así como la elección de los equipos de trabajo y los métodos para evitar la monotonía y el trabajo repetitivo, para reducir los efectos de los mismos en la salud; tener en cuenta la evolución de la técnica; sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro; planificar la prevención integrando la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.

3. La Administración está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud laboral en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores cuando los contrata, cuando cambien de puestos de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos. El trabajador está obligado a seguir dicha formación y a realizar las prácticas que se establezcan, las cuales se celebrarán dentro de su jornada de trabajo, que se considerará de trabajo efectivo, sin detrimento de sus retribuciones.

4. Se considerará como uno de los objetivos prioritarios del presente Convenio la prevención y disminución de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para cuya consecución, durante su vigencia, el Ministerio de Justicia, a través de sus Gerencias Territoriales, procederá a:

Implantar en sus centros la pertinente política de seguridad e higiene en el trabajo que se establezca por las leyes o por el presente Convenio.

Facilitar una formación práctica y adecuada en esta materia al personal laboral a su servicio.

Posibilitar la participación de los trabajadores en la misma a través de los órganos de representación competentes.

Establecer los servicios médicos de empresa.

5. La política preventiva partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales en cada centro de trabajo, de la identificación de riesgos y agentes que puedan ocasionarlos. Esta política de seguridad y salud laboral se planificará anualmente para cada centro de trabajo por las respectivas Gerencias Territoriales. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o su frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sean necesarios.

6. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad y salud laboral, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes centros de trabajo dispondrán de equipos y medios técnicos especializados cuando sea aconsejable por su dimensión y por la intensidad de sus problemas de salud laboral. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la clarificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad y protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas medidas técnicas sean necesarias.

Artículo 50. Delegados de prevención.

1. Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley 9/1987, de 12 de junio, con arreglo a la escala conjunta que establece el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

3. Son competencias de los Delegados de prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por la Administración, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la citada Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por la Administración sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la Administración las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/1995 en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la Administración la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Administración, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995.

5. La Administración deberá proporcionar a los Delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la Administración por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de prevención.

Artículo 51. Comités de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley 9/1987, de 12 de junio, con la composición y funciones establecidos en la normativa vigente. Ello, no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

2. El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3. Tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica, y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo a las actividades de protección, prevención, diseño y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la corrección de las deficiencias existentes.

4. En el ejercicio de sus competencias, estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física o psíquica de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

5. La coordinación, a nivel nacional, de cuantas materias correspondan al ejercicio de las competencias de los Comités de Seguridad y Salud se llevará a cabo a través de la Mesa de Acción Social y Salud Laboral.

Artículo 52. *Servicios médicos de empresa y reconocimientos médicos.*

1. La Administración pondrá a disposición de los trabajadores, servicios médicos de empresa con ubicación y en cantidad suficientes para atender las necesidades de salud de los trabajadores, y, al menos, en aquellos centros de trabajo que cuenten con más de cien trabajadores, que atenderán tanto al aspecto preventivo como de asistencia sanitaria en lo referente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, e incluirá una revisión ginecológica y mamográfica de la mujer trabajadora. En todo caso cuando en un centro de trabajo se superen los cincuenta trabajadores se procederá a la instalación de un botiquín de primeros auxilios.

El Comité de Seguridad y Salud planificará la implantación de estos servicios y determinará las fechas en que haya de realizarse el reconocimiento médico general que se llevará a cabo con una periodicidad anual. Este reconocimiento médico se concertará con la Seguridad Social o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y se llevará a cabo, siempre que sea posible, en las propias dependencias del centro de trabajo.

2. El trabajador tendrá derecho a que se le practique un reconocimiento médico que tendrá periodicidad anual. En el caso de que el trabajador se hubiera incorporado a un puesto de trabajo de este Convenio Colectivo, cuando el reconocimiento, según la planificación prevista, se hubiera ya realizado, tendrá derecho a que se le practique en un plazo de tres meses desde su efectiva incorporación. El resultado del mismo se comunicará a cada trabajador y a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, a excepción, en este último caso, de los datos personales u otros que pudieran permitir su identificación, por su carácter de estrictamente confidenciales. La Administración podrá tomar medidas de carácter laboral que se determinen en el informe como consecuencia del resultado del reconocimiento médico. La Comisión de Seguridad y Salud Laboral propondrá, en su caso, medidas tendentes a solucionar las causas de las enfermedades de origen laboral que pudieran detectarse en los trabajadores a través de los expresados reconocimientos médicos.

3. Los trabajadores que en el desarrollo habitual de sus funciones entren en contacto con materias, vísceras, cadáveres, completos o partes de ellos, capaces de transmitir enfermedades infectocontagiosas o sida, tendrán derecho a que se les practique un reconocimiento médico de periodicidad semestral que incluya específicamente pruebas tendentes a la detección de dichas enfermedades.

Artículo 53. *Ubicación transitoria de los trabajadores.*

1. Los trabajadores que por accidente, enfermedad o embarazo vean alterada su capacidad para el desempeño de su puesto de trabajo, podrán ser destinados a otro más adecuado a sus aptitudes en función de su situación, de la primera vacante que hubiera en su destino y categoría, hasta el cese de las circunstancias que ocasionaron dicho cambio, sin detrimento de sus retribuciones originales.

2. Las trabajadoras embarazadas o que se encuentren en período de lactancia, realicen una actividad que pueda influir negativamente en su salud, en la del feto o en la del niño, por encontrarse expuesta a agentes como anestésicos, monóxido de carbono, drogas, desinfectantes, elementos químicos de laboratorio, compuestos químicos fotográficos, disolventes, limpiadores especiales, esterilizantes, adhesivos, blanqueadores, insecticidas, tóner de fotocopiadora o impresora, pulimentos, radiaciones, ionizantes o no, sustancias radiactivas, ruidos, estatismo postural, levantamiento de pesos o exposición y contacto a enfermedades infectocontagiosas podrán, previa solicitud de la interesada, y siempre que fuera posible, pasar a desempeñar otros trabajos en su categoría, y si no hubiera

en otra de nivel inferior sin merma en sus retribuciones, donde no se encontrará expuesta, en el mismo centro de trabajo, hasta el cese de las circunstancias que ocasionaron dicho cambio.

Artículo 54. *Vestuario y herramientas de trabajo.*

Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requieran de acuerdo con lo establecido en la ordenanza de seguridad e higiene en el trabajo.

1. A los trabajadores que realicen sus funciones en proximidad de fuentes de radiaciones radiactivas o de rayos X se les proporcionarán elementos específicos de protección y un sistema de medición de la radiación recibida.

2. En aquellos casos en que se determine por la Secretaría General de Justicia la obligatoriedad de su uso a los subalternos, celadores, serenos, vigilantes, porteros, taquilleros, ascensoristas y aparcadores se les facilitarán como primera dotación dos uniformes completos, uno de invierno y otro de verano, compuesto el primero de traje azul, zapatos negros, dos camisas blancas y una corbata negra, calcetines o medias; el segundo de traje gris, zapatos negros, dos camisas y corbata negra, calcetines o medias. Anualmente, con carácter alternativo, se renovará el traje de invierno o de verano y cada año los zapatos, camisas, la corbata y los calcetines o medias, tanto de verano como de invierno. Los vigilantes, celadores, serenos y aparcadores podrán sustituir la chaqueta por cazadora. En temporada de verano el uso de la chaqueta será optativo.

3. Al personal de limpieza se le suministrará bata, mono o chaquetilla y pantalones, y zapatillas o zuecos dos veces al año y guantes de goma, doce veces, en igual período de tiempo, y los útiles y herramientas necesarios para su trabajo.

4. Al personal de conservación y oficios varios, mozos y mozas calefactores se les facilitarán dos monos cada año, que podrán ser sustituidos por chaquetilla y pantalón, siendo optativo el uso de la chaquetilla en temporada de verano. En el caso de utilizarse chaquetilla y pantalón en sustitución del mono, se suministrará también camisa. Si por el Gerente se estimara necesario, en consideración al número de salidas que ordinariamente se realicen para trabajos en otros edificios, o en el exterior del edificio donde habitualmente presten sus servicios y a las condiciones climáticas, se les proveerá igualmente de anorak.

También se suministrará el siguiente material: Dos pares de guantes protectores, que serán de cuero y su uso obligatorio en trabajos de carga y descarga de materiales y herramientas, manipulación de maquinaria y manejo de materiales con posibilidad de ocasionar cortes, arañazos o golpes; aislantes, que se usarán obligatoriamente en trabajos con riesgo de contacto eléctrico, en instalaciones de baja tensión o susceptible de tenerla; o de goma para el manejo de sustancias que puedan ser corrosivas; gafas de seguridad cuyo uso será obligatorio en trabajos de percusión sobre metales, utilización de piedra esmeril, trabajos con riesgo de salpicaduras de líquidos cáusticos o irritantes, calientes o fríos; casco de seguridad que será obligatorio cuando exista riesgo de caída de objetos o materiales sobre el trabajador, o de golpes en la cabeza; calzado de seguridad cuando fuera necesario y demás útiles y herramientas necesarias para su trabajo.

5. Al personal de archivo se le suministrará una bata cada año.

6. A los mozos de autopsia se les suministrará pantalón y chaquetilla o bata y zuecos o calzado apropiado que será renovable dos veces al año. Cuando sea conveniente se suministrará vestuario y material desechable. De la limpieza y desinfección del vestuario y herramientas se encargará personal especializado y será por cuenta del centro de trabajo. Asimismo, se les facilitará máscara y guantes de autopsia y además los elementos antisida y aquellos otros que tengan por objeto prevenir el contagio de enfermedades de alto riesgo. Cuando el facultativo lo considere necesario se efectuarán análisis previos a la manipulación del cadáver.

7. A los trabajadores sociales, psicólogos y educadores se les proporcionarán los test o cuestionarios, publicaciones especializadas y el material de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones y contarán con locales adecuados para el desempeño de su trabajo, que deberán estar revestidos de la necesaria intimidad.

A los Peritos se les proporcionarán tablas de tasación y material de trabajo necesario para el desarrollo de sus funciones.

A los Traductores Intérpretes se les proveerá de diccionarios y demás material necesario para el desempeño de sus funciones.

Todo el personal que deba utilizar uniforme de trabajo dispondrá de vestuarios, duchas y taquillas en sus centros de trabajo, cuyas instalaciones, donde no existieran se irán estableciendo sucesivamente.

TÍTULO IX

Régimen retributivo

Artículo 55. *Retribuciones.*

La estructura salarial del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo está constituida por los siguientes conceptos:

Salario base.

Trienios.

Pagas extraordinarias.

Complementos salariales:

Complemento personal transitorio.

Complemento de mayor responsabilidad.

Pluses.

Complemento de antigüedad no absorbible.

Complemento de residencia (Ceuta y Melilla).

Horas extraordinarias, con las limitaciones legales.

Percepciones no salariales:

Indemnizaciones.

Suplidos.

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

Artículo 56. *Salario base.*

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo mensual, en función del nivel correspondiente, cuya cuantía se recoge en el anexo I de este Convenio.

Artículo 57. *Trienios.*

Los trienios se devengarán a partir del día primero del mes en que se cumplan tres, o múltiplos de tres, años de servicios efectivos, y tendrán un valor fijo para todas las categorías.

A estos efectos se reconocerán los servicios prestados en el Ministerio de Justicia e Interior o en órganos y servicios de la Administración de Justicia, ya fuera la relación laboral o estatutaria.

El importe de cada trienio, en catorce pagas, será de 3.114 pesetas (43.596 pesetas en cómputo anual), para los años 1993 y 1994, y de 3.259 pesetas (45.626 pesetas en cómputo anual) para el año 1995, sin perjuicio de los posibles aumentos que pudieran establecerse en años sucesivos por este concepto.

Artículo 58. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año de igual cuantía cada una al salario base más trienios y complemento de antigüedad no absorbible, en cómputo mensual, que se percibirán en los meses de junio y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año se abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias, en relación al tiempo trabajado, computándose la fracción de un mes como unidad completa.

Los trabajadores que presten servicio en jornada inferior a la normal, tienen derecho a percibir las partes proporcionales de dichas pagas.

A efectos del cómputo de estas pagas se entenderá que el período de devengo que da lugar a la que se perciba en junio será entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la que se perciba en diciembre, al período entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, todos dentro del mismo año.

Artículo 59. *Complementos salariales.*

1. Complemento personal transitorio:

1.1 Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que les correspondería por aplicación de este Convenio, a igualdad de categoría, función, antigüedad y demás condiciones determinantes del salario, el exceso se computará como complemento personal transitorio.

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

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

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

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

1.3 En el caso de que por cambios estructurales deban integrarse en el futuro otros trabajadores en el presente Convenio, la compensación y absorción del exceso de las retribuciones personales en todas las mejoras retributivas operará en la forma prevista en los párrafos anteriores salvo que las disposiciones vigentes en esta materia permitieran acordar otra distinta.

2. Complemento de mayor responsabilidad: Será percibido por aquellos trabajadores que desempeñen dentro de su categoría profesional un puesto de trabajo que lleva aparejada una especial responsabilidad derivada de alguno de los siguientes conceptos: Volumen de trabajo, especial dedicación, especial responsabilidad y organización de equipos de trabajo:

a) Volumen de trabajo: Será de aplicación a Psicólogos, trabajadores sociales y educadores adscritos a los Juzgados de Menores. Este complemento tiene una cuantía de 85.000 pesetas anuales y se percibirá en doce mensualidades.

b) Especial dedicación: Será de aplicación a Traductores-Intérpretes por la dedicación que requieren sus funciones en cuanto a actualización y reciclaje de sus conocimientos lingüísticos. Este complemento tiene una cuantía de 54.000 pesetas anuales y se percibirá en doce mensualidades.

c) Especial responsabilidad: Será de aplicación a los Peritos Judiciales Diplomados y Peritos Judiciales BUP por la especial responsabilidad que supone la realización de informes periciales y la posterior ratificación de los mismos. También será de aplicación a los Mozos Calefactores que tengan a su cargo un sistema de calefacción alimentado por carbón. Este complemento tiene una cuantía de 54.000 pesetas anuales y se percibirá en doce mensualidades.

d) Organización de equipos de trabajo: Será de aplicación a los conservadores por la responsabilidad que conlleva la organización y supervisión de equipos de mantenimiento y limpieza, en aquellas localidades o centros de trabajo donde no existiera Jefe de Mantenimiento. Este complemento tiene una cuantía de 54.000 pesetas anuales y se percibirá en doce mensualidades.

Las cuantías de este complemento están referidas a jornada completa. Los trabajadores afectados que tengan jornada parcial percibirán la parte proporcional a su jornada.

3. Pluses: Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, que ocupen puestos de trabajo especificados en las relaciones que se hace referencia en el último párrafo de este punto, podrán devengar, en función de las características especiales del puesto de trabajo desempeñado y como consecuencia de la actividad desarrollada de modo efectivo en el mismo, no teniendo en ningún caso carácter consolidable, los siguientes pluses:

Plus de trabajo nocturno: Será percibido por aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente. Si el trabajador realiza sólo una parte dentro del horario indicado o su contrato limita la realización del trabajo en horario nocturno, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

Plus de peligrosidad: Será percibido por aquellos trabajadores que realicen sus funciones en condiciones habituales de peligrosidad, entendiéndose por tal el trato directo con detenidos o presos y efectuar su trabajo en un entorno social peligroso para la salud física o psíquica.

Plus de toxicidad: Será percibido por aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en condiciones habituales de toxicidad, considerándose como tal la realización de funciones de manejo, limpieza o traslado de objetos o materias tóxicas, vísceras, cadáveres completos o parte de ellos, o entre en contacto con los mismos.

Plus de penosidad: Será percibido por aquellos trabajadores que efectúen su trabajo en condiciones habituales de penosidad, entendiéndose por tal la realización del trabajo en lugares en los cuales el ambiente esté anormalmente viciado, tanto por su ubicación como por las sustancias, materias, máquinas o útiles de trabajo que hubiese en ellos.

La Administración se compromete y obliga a estudiar, remover, reducir y eliminar las causas que dan lugar a la percepción de los pluses de peligrosidad, toxicidad y penosidad. La Comisión de Seguridad y Salud Laboral determinará si se han dejado de producir las causas generadoras de dichos pluses y decidirá la supresión de la percepción del plus por el trabajador afectado, si procede, previo los informes preceptivos de las Unidades Inspectoras del Ministerio de Trabajo.

El destino y número de puestos de trabajo a los que serán de aplicación los anteriores pluses y producirán su devengo, con exclusión de cualquier otro, figuran en el anexo IV de este Convenio, y podrán modificarse por acuerdo de la CPVIE, publicándose semestralmente, en su caso, dichas modificaciones en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo para general conocimiento.

4. Complemento de antigüedad no absorbible: El complemento de antigüedad que se percibía a 31 de diciembre de 1985 no será absorbible ni se modifica su cuantía, y se abonará en catorce pagas mensuales.

5. Complemento por residencia: El complemento de residencia será percibido por los trabajadores que estén adscritos a órganos y servicios judiciales de las ciudades de Ceuta y Melilla, presten servicios en los mismos y residan en dichas ciudades. La cuantía del complemento será del 25 por 100 del salario base sin que se tengan en cuenta para su cálculo ningún complemento salarial ni pagas extraordinarias ni antigüedad.

Artículo 60. Horas extraordinarias.

1. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural. En todo caso deberán ser autorizadas expresamente por el Secretario general de Justicia.

2. Tendrán el carácter de estructurales las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias primas almacenadas, y las derivadas de averías que requieran reparación inmediata y aquellas que sean necesarias para el normal desarrollo de los procedimientos judiciales que tengan carácter de urgencia.

3. Cuando la realización de las horas extraordinarias o de prolongación de jornada supere la cantidad de 37,5 horas semanales en un centro u órgano y categoría y especialidad, durante, al menos, el período de un mes se procederá a la contratación del número de trabajadores necesario para sustituir la realización de dichas horas extraordinarias.

4. Cuando su realización sea imprescindible e insoslayable por otros medios, las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada, y dicho tiempo de descanso, se disfrutará de común acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, y únicamente serán remuneradas cuando el trabajador así lo solicite.

La valoración de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar la hora ordinaria en un 75 por 100 de los días laborables y en un 150 por 100 en las realizadas en domingos y festivos y en horario nocturno. Para la determinación del salario hora se utilizará la siguiente tabla:

$$\text{salario hora} = \frac{\text{salario base anual} + \text{trienios} + \text{antigüedad} + \text{pluses}}{\text{jornada anual}}$$

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen mensual al trabajador y otra a los representantes de los trabajadores.

Artículo 61. Percepciones no salariales. Indemnizaciones suplidos.

1. Al personal sujeto al ámbito del presente Convenio Colectivo le será de aplicación lo previsto en el Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, y normas posteriores que se establezcan sobre esta materia.

2. A estos efectos las tablas de asimilación del personal laboral a la clasificación señalada en el anexo 1 de dicho Real Decreto serán las siguientes:

Grupo 2: Niveles 1 y 2.

Grupo 3: Niveles 3 y 4.

Grupo 4: Niveles 5, 6, 7 y 8.

Artículo 62. Abono de haberes.

1. Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores al día primero del mes al que correspondan, excepto en el supuesto de que el trabajador o trabajadora tome posesión de su primer destino, o cesen o reingresen al servicio activo, en que se harán efectivas por días en el mismo mes del hecho. En cualquier caso, se incluirán en la primera mensualidad completa siguiente al ingreso.

2. En el caso de cesar un trabajador contratado por tiempo limitado, por circunstancias no previstas en su contrato, antes de finalizar el período de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que le correspondería hasta la fecha de vencimiento del mismo.

3. Los trabajadores con contrato temporal podrán percibir conjuntamente con sus retribuciones periódicas el prorrateo de las pagas extraordinarias a las que tengan derecho, si así lo solicitan.

4. Los trabajadores recibirán copia del recibo de salarios mensual, en modelo oficial, en el que se recogerán, íntegramente, la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos o deducciones legales a que haya lugar y cuantos otros datos o cuestiones se recojan en la legislación correspondiente, o tiendan a clarificar los conceptos, sean o no retributivos, reseñados en el recibo de salarios.

Artículo 63. Retribuciones de jornadas reducidas.

Las retribuciones del personal en jornada reducida, se determinarán mediante la aplicación a las retribuciones normales o de jornada completa, del coeficiente formado por el cociente que resulte de dividir el número de horas efectivas realizadas por el trabajador o trabajadora entre el número de horas que constituyen la jornada pactada en el presente Convenio.

Artículo 64. Anticipos.

1. Los trabajadores de la Administración de Justicia, en caso de necesidad debidamente justificada, podrán solicitar anticipos, reintegrables por importe máximo de dos mensualidades de los haberes líquidos.

2. Para la concesión deberán informar favorablemente la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio, previa existencia de crédito presupuestario.

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

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

Artículo 65. Revisión salarial.

De acuerdo con lo establecido en el capítulo 7 del Acuerdo Administración-Sindicatos sobre la ordenación de la negociación de los Convenios Colectivos de la Administración del Estado, se estará a lo que disponga la Comisión Paritaria de dicho Acuerdo para el reparto del fondo que en su caso se genere para el mantenimiento del poder adquisitivo y que pueda corresponder al colectivo incluido en este Convenio.

TÍTULO X

Jubilación

Artículo 66. Jubilación.

1. Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de este Convenio, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a incluir la vacante en la oferta pública de empleo siguiente, y, entre tanto, a incluirla en la bolsa de trabajo respectiva.

2. La edad de jubilación en el párrafo anterior se considera sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar al trabajador dichos períodos sin que en ningún caso pueda rebasarse la edad de setenta años.

Artículo 67. Jubilación voluntaria.

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

TÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 68. *Derechos de representación sindical.*

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

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea superior a 50 trabajadores. En los centros de trabajo cuyo censo sea inferior a 50 trabajadores dichas competencias serán ejercidas por el Delegado o Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa dispondrán de un local adecuado y apto para las actividades propias de su representación, así como tableros de anuncios en los que poder insertar sus comunicaciones.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales en el supuesto de que éstos no formen parte de dicho órgano, podrán proceder, previa comunicación a la Secretaría General de Justicia, a la acumulación en uno o varios de sus componentes, del crédito horario que les corresponde según el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario que pudiera corresponder a los representantes de los trabajadores por su cargo sindical, el dedicado a las reuniones convocadas por la Administración.

La utilización de los créditos horarios legalmente establecidos o acumulaciones de crédito comunicadas por la Secretaría General de Justicia por parte de los representantes sindicales del personal laboral de la Administración de Justicia deberá efectuarse por unidades enteras de horas o jornadas completas, previo aviso al responsable del órgano al que estuviera adscrito, o posterior, si circunstancias excepcionales de urgencia no lo posibilitaran, y sin que sea necesaria su justificación.

De los proyectos de modificaciones reglamentarias o legales que afecten a las funciones del personal que se determinan en el anexo II, se solicitará informe a los representantes de los trabajadores.

TÍTULO XII

Acción social

Artículo 69. *Acción social. Principios generales.*

1. La aplicación de los fondos o créditos presupuestarios para asistencia y acción social se realizará de acuerdo con las normas y decisiones adoptadas por la Comisión de Acción Social.

2. La consecución de los objetivos sociales se someterá, en todo caso, a las limitaciones de los créditos presupuestarios existentes para cada ejercicio económico.

3. La Administración fijará, en su anteproyecto de presupuesto anual, las cantidades necesarias para hacer frente a las obligaciones derivadas del presente título.

Artículo 70. *Comisión de Acción Social.*

1. La Comisión de Acción Social se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo, si no estuviera ya constituida, y en todo caso al inicio de cada período presupuestario y estará compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales que hayan obtenido la condición de más representativas, y de tantos representantes de la Administración que sean necesarios para obtener una composición paritaria.

2. La Comisión de Acción Social se podrá asesorar de cuantas personas estime pertinentes, a propuesta de cualquiera de sus componentes.

3. Las reuniones de la Comisión de Acción Social se realizarán, en el seno de la Mesa de Acción Social y Salud Laboral prevista en los Acuerdos Administración-Sindicatos de Administración de Justicia de 27 de julio de 1995, cada vez que sea necesario para la buena gestión de los programas de acción social que se determinen. En todo caso, se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de sus integrantes, quien aportará el orden del día para dicha reunión.

4. La Administración vendrá obligada a dotar de medios y locales de trabajo a la Comisión de Acción Social, así como a auxiliarla técnicamente cuando ésta así lo requiera.

Artículo 71. *Programas.*

1. La Comisión de Acción Social determinará cada año los programas a que han de destinarse los fondos asignados presupuestariamente para este concepto, así como los baremos a emplear para su adjudicación, los plazos y todo cuanto competa a la gestión de los programas.

2. Como norma general, la Comisión de Acción Social dirigirá sus actuaciones a procurar el reparto de los fondos destinados a este fin entre el mayor número posible de trabajadores, mostrando preferencia por aquellos que tengan salarios menores, aquellos cuyas circunstancias personales resulten más desfavorecidas y aquellos que no tengan otros medios de acceder a los mismos beneficios por otras vías.

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

Las situaciones de excedencia por cuidado de hijos vigentes el 13 de abril de 1995, fecha de entrada en vigor de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, al amparo de lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, se regirán por lo dispuesto en esta Ley, siempre que en la citada fecha de entrada en vigor el trabajador excedente se encuentre dentro del primer año del período de excedencia.

En caso contrario, la excedencia se regirá por las normas vigentes en el momento del comienzo de su disfrute, hasta su terminación.

Disposición adicional primera.—*Ampliación de masas salariales y aprobación de instrucciones complementarias.*

En el supuesto de que el Gobierno, en desarrollo de acuerdos alcanzados o que puedan alcanzarse con las Centrales Sindicales en la Mesa General de la Función Pública o en cualquier otro ámbito de negociación en relación con el personal laboral, aprobase dotaciones presupuestarias adicionales, la distribución de las mismas sería negociada por la Mesa de este Convenio o por la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8 y aplicados en los términos acordados en la misma, salvo las de obligado cumplimiento.

Disposición adicional segunda.

Se constituirá en el plazo máximo de un mes a partir de la publicación del presente Convenio una Comisión de carácter técnico con participación de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, para el estudio y planificación de las transferencias del personal laboral incluido en su ámbito a las Comunidades Autónomas.

En esta Comisión se informará y hará entrega por la Administración de los datos necesarios referidos a dichos procesos.

Disposición adicional tercera.

La regulación de la movilidad funcional, la movilidad geográfica y la clasificación profesional que, respectivamente, determinan los artículos 21, 22 y 25 del Convenio, deberá ajustarse, a través de la Comisión Paritaria que establece el artículo 8, a los criterios que con carácter general se elaboren por la Comisión Paritaria de Negociación a que se refiere el capítulo 3 del título I del «Acuerdo Administración-Sindicatos de la Administración del Estado», de 7 de febrero de 1995, u órgano que le sustituya.

Disposición adicional cuarta. *Categorías a extinguir.*

Las categorías declaradas a extinguir que se relacionan en una tabla al final de esta disposición adicional tendrán un tratamiento especial debido a sus condiciones particulares, en el desarrollo de las cuales los trabajadores no han tenido parte y por ello se considera no deben resultar perjudicados.

Todos aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo encuadrados en categorías que estén declaradas a extinguir podrán solicitar la reclasificación, previo informe de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8, en otra de su mismo nivel. Una vez informada positivamente la reclasificación el trabajador deberá demostrar su capacidad técnica para el desarrollo de las funciones que se describen en la definición de la categoría a la que opte mediante un cursillo de formación con certificado de aprovechamiento.

Demostrada la capacidad, la reclasificación tendrá lugar, si estudiado el catálogo de puestos de trabajo del centro de trabajo donde estuviera destinado, se considera positiva y se autoriza la ampliación de la misma en el puesto correspondiente a la categoría solicitada. En otro caso se destinará al trabajador en su nueva categoría en distinto centro de trabajo de la misma localidad o en distinta localidad, si voluntariamente lo aceptase. En caso contrario no habrá lugar a la reclasificación.

Aprobada la reclasificación por los órganos competentes, se procederá a modificar la categoría laboral del trabajador solicitante.

Relación de las categorías declaradas a extinguir:

Jefe Administrativo de segunda.
Oficial de primera Administrativo.
Oficial de segunda Administrativo.
Auxiliar Administrativo.

Disposición adicional quinta. *Funcionarización.*

En desarrollo de lo previsto en los Acuerdos Administración-Sindicatos de 19 de septiembre de 1994 (capítulo XXIV), se iniciará el proceso de funcionarización de determinadas categorías laborales, abordándose en una primera fase el de las categorías con funciones administrativas que se citan en la disposición adicional cuarta de este Convenio, sin perjuicio de que el proceso pueda continuar en fases sucesivas, tanto para estas mismas categorías como para otras que pudieran abordarse en el futuro, siempre que se obtenga del Ministerio de Economía y Hacienda la dotación de plazas de personal funcionario necesarias para llevarlo a cabo.

El proceso de funcionarización se ajustará a las siguientes normas:

1. Requisitos subjetivos: Podrán optar a la funcionarización los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo, en esta primera fase, que ostenten la categoría de Jefe Administrativo de segunda, Oficial de primera Administrativo, Oficial de segunda Administrativo y Auxiliar Administrativo que se encuentren en la situación de activo, excedencia y suspensión de contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo.

2. Titulación:

Los Jefe Administrativos de segunda y los Oficiales de primera Administrativos, cuya funcionarización se hará en el Cuerpo de Oficiales de la Administración de Justicia, necesitarán estar en posesión del título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente.

Los trabajadores con la categoría de Oficial segunda Administrativo y Auxiliar Administrativo, cuya funcionarización se hará en el Cuerpo de Auxiliares de la Administración de Justicia, necesitarán estar en posesión del título de Educación General Básica o equivalente.

Los trabajadores que carecieran de dichos títulos podrán participar en la correspondiente convocatoria siempre que tengan una antigüedad de diez años en estas categorías.

3. Acceso: Para facilitar la funcionarización la Administración organizará e impartirá cursos de preparación dirigidos a procurar el conocimiento de las materias sobre las que versarán las pruebas selectivas.

El acceso a los cuerpos de funcionarios anteriormente citados se hará mediante un sistema objetivo de selección que comprenderá las siguientes fases:

Concurso de méritos (servicios efectivos prestados como personal laboral y pruebas selectivas superadas para acceder a tal condición).

Prueba selectiva que será igual para todos los aspirantes de cada uno de los cuerpos en que se funcionaricen.

El contenido y la puntuación a otorgar en cada una de las fases se determinará en las respectivas convocatorias.

Los puntos obtenidos en la fase de concurso se valorarán hasta un 45 por 100 de la puntuación máxima a obtener en el concurso-oposición, y en ningún caso se podrán aplicar para superar la fase de oposición, que tendrá carácter eliminatorio.

4. Efectos: A los que superen el acceso a los cuerpos oficiales se les garantizará, como mínimo, el salario en cómputo anual que vinieran percibiendo como personal laboral con la aplicación de complementos personales transitorios en aquellos supuestos en que las retribuciones como

personal laboral excedan a las de los cuerpos de funcionarios a los que accedan.

Se les reconocerá a efectos retributivos, por aplicación de la Ley 70/1978, los servicios previos prestados como personal laboral.

Una vez que accedan a los cuerpos de funcionarios quedarán destinados en el puesto de trabajo de personal funcionario en que ese puesto se haya reconvertido, y deberá permanecer en el mismo durante un plazo mínimo de una año.

Los trabajadores funcionarizados podrán optar por mantener el régimen de Seguridad Social que tenían anteriormente o el del régimen especial de los funcionarios públicos de la Administración de Justicia.

Los que no superasen el acceso permanecerán como personal laboral de la Administración de Justicia en la misma categoría que ahora ostentan.

Disposición adicional sexta. *-Reclasificaciones.*

Los trabajadores de las categorías de Sereno, Celador y Portero, se reclasificarán en la categoría de Vigilante, y los de la categoría de Ascensorista se reclasificarán en la categoría de Subalterno, manteniendo, en ambos casos, el mismo nivel y retribuciones, con efectos a partir de 1 de enero de 1995.

Los trabajadores de la categoría de Mozo de Autopsia (nivel 8), se reclasificarán, con efectos de 1 de enero de 1995, en la categoría de Auxiliar de Autopsia, correspondiéndoles a partir de esta fecha el nivel 6 y las retribuciones que se asignan a este nivel en el anexo I, extinguiéndose, en consecuencia, desde la citada fecha, la categoría de Mozo de Autopsia.

Disposición adicional séptima.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera, por reestructuración o transferencia de la gestión a otro organismo o Administración Pública, algún cambio en la dependencia del personal acogido al presente Convenio, dicha modificación no afectará a lo acordado en el mismo, que tendrá la consideración de norma mínima.

Disposición adicional octava.

La distribución de la masa salarial para el año 1996 una vez autorizada por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones será acordada en el seno de la CPVIE.

ANEXO I

Tablas salariales

Retribuciones brutas anuales (14 pagas)

Niveles	Años 1993-1994 - Pesetas	Año 1995 - Pesetas
1	2.711.106	2.805.995
2	2.171.918	2.247.935
3	1.765.960	1.827.769
4	1.604.128	1.660.272
5	1.473.280	1.524.845
6	1.357.078	1.404.576
7	1.312.806	1.358.754
8	1.166.556	1.207.385

ANEXO II

Definición de categorías y titulación exigida para el ingreso en las mismas

La lista de categorías que se refleja a continuación tiene carácter enunciativo, sin perjuicio de las modificaciones (creando o suprimiendo categorías) que pudiera proponer la Administración en el ejercicio de su capacidad de autoorganización, previa negociación con las centrales sindicales según lo dispuesto en el presente Convenio.

Psicólogo: Es el trabajador que con título universitario superior en Psicología o especialidad en esta materia, bajo la dependencia funcional del órgano al que está adscrito, desempeña funciones de asesoramiento técnico en los Tribunales, Juzgados, Fiscalías y órganos técnicos en materia de su disciplina profesional. Su actuación se refiere a la exploración, evaluación y diagnóstico de las relaciones y pautas de interacción, aspectos

de la personalidad, inteligencia, aptitudes, actitudes y otros aspectos de esta especialidad de las personas implicadas en los procesos judiciales de quien se solicite el correspondiente informe psicológico por los respectivos responsables de los órganos citados, así como la colaboración con los restantes miembros de los equipos técnicos para el desarrollo de las citadas funciones.

Titulado superior: Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título de grado superior, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, desempeña funciones propias de su nivel y especialidad.

Trabajador social: Es el trabajador que con titulación universitaria de Diplomado en Trabajo Social o Asistente Social, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, lleva a cabo su intervención profesional informando y asesorando técnicamente a los Tribunales, Juzgados, Fiscalías y órganos técnicos en materia de su disciplina profesional. Actuarán tanto a nivel individual como interprofesional, elaborando los informes sociales solicitados por los órganos mencionados, así como la colaboración con los restantes miembros de los equipos técnicos para el desarrollo de las mencionadas funciones.

Ayudante de Archivo: Es el trabajador que con titulación de Diplomado universitario, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza funciones de recepción, clasificación, conservación y archivo de documentos y expedientes, manejo de ficheros, bien de forma manual o informatizada, así como de expedición y control de los expedientes y documentación que le sean solicitadas.

Educador: Es el trabajador que con titulación de Diplomado universitario en la materia, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, desempeña funciones de asesoramiento en materia educativa de los Juzgados de Menores y Fiscalías, así como la elaboración de programas educativos solicitados acerca de menores implicados en procesos judiciales, y colaborará con los restantes miembros de los equipos técnicos para el desarrollo de las mencionadas funciones.

Diplomado universitario o Diplomado de grado medio: Es el trabajador que estando en posesión del correspondiente título de Diplomado universitario o de grado medio, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza funciones propias de su nivel académico y especialidad.

Perito Judicial diplomado: Es el trabajador que con titulación universitaria de Diplomado universitario, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza funciones de peritación, valoración, análisis y examen de los bienes, objetos o documentos, basándose en su conocimiento técnico y en las pruebas técnicas y profesionales que sean oportunas. Sus conocimientos y trabajos se referirán a una de las siguientes materias: Vehículos, joyas-arte, muebles, inmuebles, caligrafía, contabilidad, medios gráficos y audiovisuales o las que puedan crearse en el futuro.

Traductor-Intérprete: Es el trabajador que con titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza funciones de traducción e interpretación de un idioma extranjero o lengua vernácula al español o viceversa.

Jefe de Mantenimiento: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, coordina y supervisa las tareas del personal dedicado al mantenimiento, conservación y limpieza del edificio o edificios judiciales existentes en la localidad.

Estos trabajadores deben tener conocimiento de las distintas labores correspondientes a las especialidades del personal a sus órdenes.

Jefe Administrativo de segunda: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza trabajos que requieren conocimientos específicos de técnicas administrativas, tenga o no tenga trabajadores a su cargo. Dentro de esta categoría y con esta denominación se incluye el Jefe Administrativo.

Perito Judicial BUP: Es el trabajador que con titulación de Bachillerato Unificado Polivalente o equivalente, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza funciones de peritación, valoración, análisis y examen de los bienes, objetos o documentos, basándose en sus conocimientos y en las pruebas técnicas y profesionales que sean oportunas. Sus conocimientos y trabajos se referirán a una de las siguientes materias: Vehículos, joyas-arte, muebles, inmuebles, caligrafía, contabilidad, medios gráficos y audiovisuales o las que puedan crearse en el futuro.

Encargado de Vigilancia: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza funciones de vigilancia, dirige y coordina la de los locales e instalaciones del edificio judicial correspondiente.

Conservador: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza actividades de mantenimiento de las instalaciones y servicios de los edificios judiciales y, no existiendo Jefe de Mantenimiento, coordinará y dirigirá los diferentes oficios.

Oficial de primera Administrativo: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza funciones de elaboración de expedientes administrativos y otros de características similares.

Oficial de primera de Oficio: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza funciones de mantenimiento de instalaciones de servicios generales propias de su oficio, bajo las órdenes de un Jefe de Mantenimiento, si lo hubiese, u otro superior jerárquico.

Estenotipista: Es el trabajador que con titulación de Bachillerato Unificado Polivalente, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, utilizando medios técnicos manuales o informatizados realiza funciones de transcripción que permite recoger simultáneamente o en un acta todo lo hablado o realizado durante un juicio oral o una diligencia judicial en toda clase de procesos.

Taquillero de Aparcamiento: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, está encargado de comprobar la entrada y salida de vehículos en los aparcamientos de los edificios judiciales.

Oficial de segunda Administrativo: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito y con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe o superior jerárquico, realiza funciones de elaboración de expedientes administrativos y otros de características similares.

Oficial de segunda de Oficio: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, y con adecuado conocimiento de su oficio y sin poseer la especialización exigida a los Oficiales de primera realiza los trabajos propios de su especialidad.

Telefonista-Recepcionista: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, está encargado de la distribución de las comunicaciones telefónicas del edificio, manejo de centralitas telefónicas y detección y comunicación de averías en la red telefónica del edificio, compatibilizando su trabajo con la atención informativa al público en general.

Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que, bajo la dependencia del órgano al que esté adscrito, se dedica a elementales operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a la oficina.

Oficial tercera de Oficio: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, y con conocimientos generales del oficio, auxilia a los Oficiales de primera y segunda en la ejecución de funciones propias de éstos, realizando, en su caso, y por sí solo, las elementales de su oficio.

Aparcador: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, está encargado del estacionamiento, control y vigilancia de los vehículos dentro de los aparcamientos de los edificios judiciales.

Telefonista: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, está encargado de la distribución de las comunicaciones telefónicas del edificio, manejo de centralitas telefónicas y detección y comunicación de averías en la red telefónica del edificio.

Auxiliar de Autopsia: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza las siguientes funciones:

a) Antes de la autopsia:

Recibir el cadáver y desnudarlo.

Trasladar el cadáver a la cámara frigorífica e introducirlo en la misma. Anotar, etiquetar y empaquetar los efectos personales del cadáver.

Extraer el cadáver de la cámara frigorífica y colocarlo en la mesa de autopsias.

Preparar el instrumental necesario para la realización de la autopsia.

b) Durante la autopsia:

Auxiliar bajo dependencia facultativa en las técnicas de apertura y extracción de órganos.

Pesaje, medida y toma de muestras de los lugares indicados para su conservación, embalaje, etiquetado y envío.

c) Después de la autopsia:

Realizar la sutura exterior no visible del cadáver y adecentarlo.

Trasladar el cadáver desde la mesa de autopsias a las cámaras frigoríficas.

Sacar el cadáver de la cámara frigorífica, poniéndolo a disposición de los familiares.

Limpieza de instrumental y de la mesa de autopsias.

Mozo-Calefactor: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza las funciones de la categoría de

Mozo y se encarga, además, de las labores de funcionamiento de sistemas de calefacción o aire acondicionado existentes en los edificios judiciales.

Portero: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, tiene como misión la vigilancia de la entrada y salida de personas en las puertas del edificio judicial.

Vigilante, Sereno o Celador: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, en los turnos día-noche, realiza funciones de vigilancia de las dependencias del edificio judicial, tanto de locales como de instalaciones, materiales y objetos.

Subalterno: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, realiza funciones de detección y comunicación de anomalías que pueda observar en las dependencias del edificio judicial; confección y reparto de paquetes corrientes; recogida, entrega, franqueo y cierre de correspondencia; atiende e informa al público sobre las dependencias del edificio. Quedan excluidas expresamente labores de carácter judicial.

Ascensoristas: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, está encargado del manejo y vigilancia de ascensores del edificio judicial, así como la detección y comunicación de averías de los mismos.

Mozo: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, está encargado de realizar trabajos de fuerza, traslado de paquetes y recados relacionados con el servicio.

Limpiador: Es el trabajador que, bajo la dependencia funcional del órgano al que esté adscrito, está encargado de realizar la limpieza en los edificios judiciales, tanto de locales, dependencias, escaleras, pasillos, servicios, así como de mobiliarios, etc., exceptuándose aquellos trabajos que supongan un peligro para su integridad física.

ANEXO III

Niveles, titulación exigida para cada uno de ellos y categorías laborales

Nivel	Titulación	Categoría
1	Titulación universitaria superior.	Titulado superior, Psicólogo.
2	Diplomado universitario o equivalente.	Diplomado universitario, Ayudante de Archivo, Perito Judicial diplomado, Trabajador Social y Educador.
3	FP 2.º, BUP o equivalente.	Jefe de Mantenimiento, Jefe Administrativo de segunda, Traductor-Intérprete, Perito Judicial BUP.
4	FP 2.º, BUP o equivalente.	Encargado de Vigilancia, Oficial de primera Administrativo, Conservador, Oficial de primera de Oficio (Electricista, Calefacción-Aire, Fontanero, Carpintero, Jardínero), Estenotipista.
5	FP 1.º, EGB o equivalente.	Taquillero, Oficial de segunda Administrativo, Oficial de segunda de Oficio (Albañil, Electricista, Carpintero, Cerrajero, Jardinero, Aire Acondicionado/Calefacción, Fontanero).
6	FP 1.º, EGB o equivalente.	Auxiliar, Telefonista-Recepcionista, Oficial de tercera de Oficio, Mozo-Calefactor, Aparcador, Auxiliar de Autopsia (a partir de 1 de enero de 1995).
7	Certificado de Escolaridad o equivalente.	Telefonista, Ascensorista, Vigilante (Celador, Portero y Sereno hasta 31 de diciembre de 1994) y Subalterno (Ascensorista hasta 31 de diciembre de 1994).
8	Certificado de Escolaridad o equivalente.	Mozo, Limpiador, Mozo de Autopsia (hasta 31 de diciembre de 1994).

ANEXO IV

Pluses

Determinación de los puestos de trabajo del personal laboral acogido a este Convenio incluidos en la percepción de pluses

1. Plus de trabajo nocturno.—Será percibido por los trabajadores de las categorías de Vigilante, Oficial de Oficios Varios y Mozos o Auxiliares

de Autopsia que desarrollen su trabajo en las condiciones que se determinan para este plus en el artículo 59.3.

La cuantía de este plus es de 5.500 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año.

El destino del número de puestos de trabajo a los que será de aplicación este plus se especifica a continuación.

Destinos	Categorías		
	Vigilantes	Of. Ofic. Varios 1.º y 2.º	Mozos de Autopsia
Instituto Nacional de Toxicología:			
Madrid	3		
Sevilla	3		
Edificios judiciales:			
Madrid. Decanato		2	
León. Decanato	2		
Instituto Anatómico Forense:			
Sevilla	2		
Las Palmas de Gran Canaria	2		
Madrid	1		2

2. Plus de peligrosidad.—Será percibido por aquellos trabajadores con la categoría de Limpiador/a que realicen sus funciones en las condiciones que determina para este plus el artículo 59.3.

La cuantía de este plus es de 11.000 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año.

El destino y número de puestos de trabajo a los que será de aplicación este plus se especifica a continuación.

Destinos	Categorías — Limpiadoras 37,5 horas/semana
Calabozos:	
Leganés. Decanato	1
Alcalá de Henares. Decanato	2,132
Málaga. Audiencia Provincial	2
Sevilla. Decanato	1
Algeciras. Decanato	0,533
Ciudad Real	0,533
La Coruña. Decanato	1
Murcia. Tribunal Superior de Justicia	1,2
Almería. Audiencia Provincial	0,666
Granada. Tribunal Superior de Justicia	1
Pamplona. Decanato	0,533
Palma de Mallorca. Audiencia Provincial	0,533
Palma de Mallorca. Decanato	1
Santa Cruz de Tenerife. Decanato	0,533
Santa Cruz de Tenerife. La Laguna	1
Cádiz. Decanato	1
Jerez de la Frontera. Decanato	0,666
Gijón. Decanato	1
Oviedo. Decanato	1

3. Plus de toxicidad.—Corresponde percibir este plus a todos los trabajadores de la categoría de Mozos o Auxiliares de Autopsia por desarrollar su trabajo en las condiciones que se determinan para este plus en el artículo 59.3. Por esta misma razón será también percibido por los trabajadores con las categorías de Mozo y Limpiador/a destinados en los Institutos Anatómicos Forenses, Clínicas Médico-Forenses e Institutos Nacionales de Toxicología que realicen sus funciones en las citadas condiciones.

La cuantía de este plus es de 11.000 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades al año.

El destino y número de puestos de trabajo a los que será de aplicación este plus, además de los Mozos o Auxiliares de Autopsia que los devengarán todos, se especifica a continuación.

Destinos	Categorías	
	Mozo	Limpiador/a
Instituto Anatómico Forense:		
Granada		0,8
Las Palmas		0,533
Madrid		2
Palma de Mallorca		0,266
Sevilla		1,6
Valladolid		0,533
Zaragoza	1	0,8
Clínica Médico Forense:		
Madrid	1	1,066
Instituto Nacional de Toxicología:		
Barcelona		3,2
Madrid	4	6
Sevilla	1	6

4. Plus de penosidad.—Corresponde percibir este plus a los trabajadores de las categorías que se citan en el cuadro siguiente por desempeñar su actividad en las condiciones que se determinan para este plus en el artículo 59.3.

La cuantía de este plus es de 11.000 pesetas mensuales y se abonará en doce mensualidades.

El destino y número de puestos de trabajo a los que será de aplicación este plus se especifica a continuación.

Destinos	Categorías						
	T.S.	Pst.	Of. 2.*	Vig.	Tel.	M. Cal.	Sub.
Instituto Anatómico Forense:							
Madrid	3		2	2			
Sevilla				2			
Clínica Médico Forense:							
Barcelona	1	1					
Granada	1	1					
Madrid	1	2					
Zaragoza	1	1					
Málaga	1						
Sevilla		1					
Las Palmas		1					
Palma de Mallorca	1	1					
Instituto Nacional de Toxicología:							
Barcelona				1		1	1
Madrid			1	5	1		2
Sevilla				3	1		

Destinos	Categorías				
	Tit. Sup.	Ay. Arch.	Aux.	Sub.	Mozo
Archivos:					
Tribunal Supremo		1	4	2	
Audiencia Nacional			1		
TSJ Madrid (Sala Social)		1			
Decanato. Madrid	1		1	1	4
Decanato. Madrid (Arch. Piezas Convicción)					3

Destinos	Categorías				
	Tit. Sup.	Ay. Arch.	Aux.	Sub.	Mozo
Decanato. Sevilla			1		1
Audiencia Provincial. Zamora			1		
Audiencia Provincial. Sevilla				1	

La presente relación de puestos de trabajo con derecho a la percepción de pluses tendrá efectos económicos a partir del 1 de enero de 1995.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

14121 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 7 de junio de 1996, del Centro de Estudios Constitucionales, por la que se convoca el curso de especialización en Derecho Constitucional y Ciencia Política 1996-1997.*

Advertida errata en la inserción de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 147, de fecha 18 de junio de 1996, páginas 20057 y 20058, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

Al final, donde dice: «Madrid, 7 de junio de 1996».—El Director, Luis Aguilar de Luque», debe decir: «Madrid, 7 de junio de 1996.—El Director, Luis Aguilar de Luque».

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

14122 *RESOLUCIÓN de 13 de junio de 1996, de la Dirección General de MUFACE, por la que se convocan becas de estudio para mutualistas y becas de residencia para hijos y huérfanos de mutualistas, para el curso 1996/1997.*

En uso de las facultades que le corresponden, esta Dirección General ha resuelto aprobar la siguiente

CONVOCATORIA PARA EL CURSO 1996/1997 DE BECAS DE ESTUDIO PARA MUTUALISTAS Y DE BECAS DE RESIDENCIA PARA HIJOS Y HUÉRFANOS DE MUTUALISTAS

1. Becas de estudio.

1.1 Dentro de los créditos presupuestarios disponibles, se convocan becas de estudio para mutualistas de MUFACE, en cuantía máxima de 60.000 pesetas cada una, para cubrir el coste de la matrícula y demás gastos de inscripción de los estudios universitarios que realicen durante el curso 1996/1997.

Se consideran «demás gastos de inscripción», las tarifas de secretaría, de certificación, de seguro escolar obligatorio u otras análogas, siempre que deban abonarse ineludiblemente junto con la matrícula.

1.2 Para obtener beca de estudio correspondiente al curso 1996/1997 será necesario:

A) Ser mutualista de MUFACE el día 15 de octubre de 1996 y mantener dicha condición en la fecha en que se presente la solicitud conforme al epígrafe 1.4.