

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

3790 *RESOLUCION de 22 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Justicia.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ministerio de Justicia que fue suscrito con fecha 15 de enero de 1993, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Departamento, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes del Ministerio de Justicia, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 22 de enero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE JUSTICIA

TITULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ministerio de Justicia y el personal laboral que presta servicio en el mismo, con las exclusiones que se indican en los artículos siguientes.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación:*

1. *Ámbito funcional.*—Este Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo del personal sometido a derecho laboral que presta sus servicios en las unidades centrales y periféricas del Ministerio de Justicia, con exclusión del perteneciente a los Establecimientos penitenciarios y órganos de la Administración de Justicia.

2. *Ámbito personal:*

a) Se considera personal laboral a todo trabajador fijo, interino o eventual que preste servicio en cualquiera de los Centros directivos o unidades dependientes del Ministerio de Justicia, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

b) Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

El personal que tenga la condición de funcionario público con destino en el Ministerio de Justicia.

El personal cuya relación con el Ministerio de Justicia derive de un contrato administrativo de colaboración temporal.

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

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

3. *Ámbito territorial.*—Este Convenio se aplicará en todo el territorio español.

Art. 3.º *Período de vigencia.*

1. *Vigencia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1992.

2. *Duración y revisión.*—1) La duración del Convenio será de un año a contar desde el 1 de enero de 1992.

2) Durante 1992 se aplicará una revisión salarial al personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, en el caso de que el IPC previsto sea superado por el IPC registrado en el ejercicio.

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

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

Art. 4.º *Denuncia y prórroga del Convenio.*—1. Este Convenio, no obstante lo establecido en el artículo anterior, se considerará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 1992.

2. Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones antes del 31 de mayo de 1993.

Art. 5.º *Declaración de improcedencia por la jurisdicción.*—En el supuesto de que la jurisdicción competente declare la improcedencia de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de común acuerdo la necesidad de renegociar total o parcialmente el contenido del Convenio.

TITULO II

Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia

Art. 6.º *Comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia.*—1.

Dentro del plazo de dos meses, a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión paritaria encargada de la interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación del Convenio. Su sede radicará en los servicios centrales del Ministerio de Justicia.

2. Los representantes ministeriales y laborales serán nombrados por el Subsecretario de Justicia y por el Comité de Empresa, respectivamente.

3. En su primera reunión, la Comisión establecerá el programa de trabajo, así como las demás condiciones que han de regir su funcionamiento. El Secretario de la Comisión será nombrado por y entre los miembros de ésta. Ambas representaciones podrán ser asistidas en las reuniones por asesores y técnicos.

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

4. Serán funciones de la Comisión paritaria:

a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

c) Interpretar los artículos o cláusulas del Convenio.

d) La conciliación de los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante otros órganos competentes.

e) Las que se le atribuyan expresamente en el Convenio.

Los acuerdos de la Comisión paritaria serán vinculantes para ambas partes, debiendo quedar reflejadas en actas que serán remitidas al Registro de Convenios del Ministerio de Trabajo en los términos fijados por la normativa específica correspondiente. Asimismo serán notificados a los interesados en el plazo de diez días, a contar desde la fecha de la aprobación de la correspondiente acta, cuya difusión será a cargo de la Administración con remisión a los Centros directivos.

5. A efectos de interpretación del Convenio, deberá tenerse en cuenta que las condiciones que se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias. En el supuesto de que concurriesen dos o más normas laborales tanto estatales como pactadas, se aplicará aquella en la que se den las circunstancias siguientes:

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

b) Que no vulneren preceptos de derecho necesario.

6. En el caso de que alguna disposición legal de derecho necesario regule posteriormente cualquiera de las materias contempladas en este Convenio, la Comisión paritaria adoptará las medidas necesarias para adaptar este pacto, exclusivamente en aquellos aspectos en que resulte afectado.

7. A los efectos que sean procedentes, se entenderá como Empresa el Ministerio de Justicia y como centro de trabajo toda aquella unidad administrativa de la que dependa funcionalmente el personal laboral acogido al presente Convenio y que tenga ubicación independiente.

TITULO III

Organización del trabajo

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral, es facultad privativa de la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, aplicando sus propias directrices, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como en lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente.

El contenido de la información a los representantes legales de los trabajadores a la que se refiere el párrafo anterior comprenderá, a los efectos previstos en el artículo 64.1.1.1 del Estatuto de los Trabajadores, la comunicación de la previsión anual de dotaciones presupuestarias contenidas en el proyecto de presupuestos del Departamento a elevar al Ministerio de Economía y Hacienda, así como de las propuestas de modificación de las RPT que el Ministerio de Justicia estime oportuno elevar a la Comisión Ministerial de Retribuciones. Dichas comunicaciones se completarán con la relativa a las modalidades y tipos de contrato a utilizar por el Departamento. En relación con todo ello podrá elevar informe al Comité de Empresa.

2. El personal laboral del ámbito de aplicación de éste Convenio desempeñará en los centros de trabajo las tareas específicas de su profesión, conforme a su categoría laboral, con la diligencia y colaboración debida al Ministerio de Justicia. Para el desempeño de sus actividades, este personal dependerá de los responsables de las unidades administrativas a las que esté adscrito y, por delegación, en su caso, del personal encargado de los servicios que requieran sus prestaciones, de acuerdo con las obligaciones que les correspondan conforme a sus contratos.

3. La adscripción de un trabajador a un centro de trabajo se realizará por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia, a propuesta del Centro directivo correspondiente.

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

5. La administración informará previamente al Comité de Empresa de los proyectos de cambios organizativos que impliquen transformaciones del régimen jurídico del Organismo o reasignación de efectivos de personal.

Art. 8.º *Relación de puestos.*—1. La relación de puestos de trabajo del personal laboral sometido al presente Convenio que presta sus servicios en el Ministerio de Justicia, ajustada a los niveles y categorías profesionales, será elaborada por la Dirección General de Servicios en colaboración con los Centros directivos interesados, oída previamente la representación de los trabajadores, sin perjuicio todo ello de las competencias que en orden a su modificación le atribuya a los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda la legislación vigente.

2. Esta relación de puestos se publicará dentro de los dos primeros meses de cada año natural, con expresión de las vacantes existentes.

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

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

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

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

TITULO IV

Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Art. 9.º *Criterios generales.*—1. Las vacantes existentes en las relaciones de puestos de trabajo del personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio se cubrirán con arreglo a los siguientes sistemas:

- Por concurso de traslado voluntario.
- Por concurso o concurso-oposición de ascenso.
- Por concurso o concurso-oposición libre, para personal de nuevo ingreso.

2. Los sistemas referenciados en el punto anterior serán objeto de convocatoria pública efectuada por la Subsecretaría del Ministerio de Justicia. Dicha convocatoria señalará el número de plazas a cubrir, los requisitos que deben reunir los aspirantes, así como los méritos susceptibles de calificación según el baremo de puntuación correspondiente o las pruebas a realizar, la composición del Tribunal calificador o de la Comisión evaluadora y cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

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

Art. 10. *Concurso de traslados y ascensos.*—1. Los concursos de traslados y los concursos o concursos-oposición de ascensos se celebrarán necesariamente antes de la oferta de plazas a personal de nuevo ingreso.

2. El traslado voluntario solamente podrá concederse al personal fijo en servicio activo con ocasión de la existencia de vacantes de la misma categoría y actividad, y siempre que las referidas vacantes correspondan a dependencias o unidades del Departamento situadas en municipios diferentes o impliquen cambio de residencia de los trabajadores.

Una vez obtenido el traslado voluntario no podrá renunciarse al mismo, salvo causas sobrevenidas que justifiquen este extremo sometido a la Comisión paritaria.

3. El traslado, dado su carácter voluntario, no dará derecho a compensación económica y no podrá solicitarse de nuevo hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en el último puesto.

4. Podrá participar en los concursos o concurso-oposición de ascenso el personal fijo en servicio activo acogido al presente Convenio que reúna los requisitos de titulación exigidos para cada categoría y actividad o, en defecto de titulación, tenga cumplidos tres años de antigüedad en la categoría inmediatamente inferior de la misma rama o actividad.

5. En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por mero transcurso del tiempo.

6. En caso de que un trabajador padezca una enfermedad profesional que le impida el desarrollo normal de su puesto de trabajo, tendrá derecho, previa certificación médica y oído el Comité de Empresa, a ocupar otro puesto del mismo nivel para el que se encuentre capacitado, sin pérdida ninguna de retribución. Asimismo, durante el período de embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los servicios médicos se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para ella o el feto.

Art. 11. *Personal de nuevo ingreso.*—Las vacantes que no resulten cubiertas por los sistemas de concurso de traslado y de ascenso serán provistas por la Subsecretaría entre personal de nuevo ingreso. Dicho ingreso se ajustará, en todo caso, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, legislación sobre incompatibilidades en el sector público, en el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, y en el presente Convenio.

Art. 12. *Baremo de méritos para los concursos de traslado, ascenso e ingreso.*—1. Los concursos de traslados serán valorados con arreglo a los siguientes conceptos: Antigüedad y circunstancias personales.

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

Entre 60 y 70 por 100: Antigüedad.

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

Entre 20 y 30 por 100: Circunstancias personales.

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

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

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

3. En el caso de que se opte, en cada uno de los supuestos contemplados en los puntos 1 y 2 anteriores, por la aplicación de la tabla de porcentajes mínimos, la Comisión paritaria a que alude el artículo 6.º de este Convenio, asignará el tanto por ciento sobrante, hasta completar el 100 por 100 de los puntos, al grupo de méritos que considere más idóneo, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo a proveer.

4. La determinación del baremo aplicable en los concursos anteriormente referenciados será objeto de acuerdo de la Comisión paritaria y, en caso de desacuerdo, la citada Comisión elevará informe razonado al Subsecretario en el plazo de cuarenta y ocho horas, a los efectos de que dicte la correspondiente resolución.

5. En caso de igualdad en la valoración de los méritos recogidos en los puntos anteriores del presente artículo, en la resolución de los concursos de traslados o de ascenso que implique traslado de localidad, se dará preferencia a los trabajadores que:

a) Tengan hijos en edad escolar y en su lugar de residencia no existan Centros de enseñanza adecuados para que cursen estudios y si los haya en el destino solicitado.

b) Su cónyuge ocupe un puesto de trabajo fijo en la localidad donde se solicita el traslado.

c) Antigüedad en la Administración y número de orden en la convocatoria.

Art. 13. *Modalidad de contratación.*—1. Personal fijo: Es el que actualmente ocupa plaza fija en la relación de puestos de las unidades administrativas dependientes del Ministerio de Justicia y el que en lo sucesivo se integre en las mismas mediante el sistema regulado por el presente Convenio.

2. Personal interino: Es el que se contrata para sustituir a trabajadores fijos durante ausencias temporales que causen derecho a reserva del puesto de trabajo. En el contrato deberá especificarse el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

3. Personal contratado por tiempo limitado: Es el que se contrata cuando, por razones transitorias, circunstanciales y excepcionales, se produzca en las unidades administrativas un aumento de trabajo que no pueda ser atendido debidamente por el personal fijo. En tales casos, el contrato tendrá la duración máxima y mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, atendiéndose a aquellas otras condiciones que se establezcan en dichas disposiciones legales. La contratación temporal se llevará a cabo, en todo caso, a través de convocatoria pública. Anualmente se elaborará una estadística de empleo interino y eventual de la que se dará traslado a los representantes de los trabajadores.

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

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

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

Art. 14. *Períodos de prueba.*—1. El período de prueba no podrá exceder del tiempo señalado en la siguiente escala:

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

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

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

TÍTULO V

Clasificación profesional

Art. 15. *Categorías y niveles.*—1. El personal acogido a este Convenio se clasificará en función de los trabajos desarrollados, en las categorías y niveles que figuran en el anexo I, apartado 1.º

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

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

4. Si surgiera alguna especialidad no contemplada en el anexo, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición específica, que se realizará por la Subsecretaría, con el preceptivo informe del Comité de Empresa.

5. Las definiciones de las diferentes categorías laborales serán interpretadas y desarrolladas por la Comisión paritaria señalada en el artículo 6.º del presente Convenio.

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

Art. 16. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—1. Un trabajador no puede ser dedicado al desempeño de funciones superiores a las que le corresponden por su categoría profesional. No obstante, con ocasión de vacante y cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Jefe de la unidad respectiva podrá encomendar a los trabajadores dependientes de la misma el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, por un período no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos, previa autorización del Subsecretario del Departamento. Al Comité de Empresa se participará la decisión que se adopte.

2. El trabajador, mientras desempeñe trabajos de superior categoría, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

3. A los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes mediante concurso o concurso-oposición de ascensos serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerse por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, mediante comunicación escrita al trabajador, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional.

Asimismo, se dará conocimiento al Comité de Empresa.

TÍTULO VI

Formación, promoción y perfeccionamiento profesional

Art. 17. *Estudios académicos y de Formación Profesional.*—1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por la propia Administración.

2. A tales fines, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá los siguientes derechos:

2.1 Estudios para la obtención de un título académico o profesional:

- a) A los permisos retribuidos previstos en el artículo 23.3, a).
- b) A una preferencia, previa solicitud, para elegir turno de trabajo dentro de los límites del horario establecido y vacaciones, siempre que queden cubiertas las necesidades relativas a la función encomendada.

A los efectos de lo previsto en este apartado se entenderán por títulos académicos o profesionales los de Enseñanza General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria, Formación Profesional, Escuelas Universitarias y Facultades y Escuelas Técnicas Superiores.

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

2.2 Cursos de perfeccionamiento profesional:

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

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

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

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

Art. 18. Cursos de capacitación y perfeccionamiento profesional.—1. El Ministerio de Justicia organizará, por sí o en régimen de concierto con Centros oficiales o reconocidos, cursos de capacitación y perfeccionamiento profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de unidades.

El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos. La planificación de los referidos cursos se realizará por la Subsecretaría del Departamento previo informe del Comité de Empresa.

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

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

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

Estos cursos se agrupan en los siguientes bloques de formación:

1. a) Administrativa.
- b) Informática.

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

2. Seguridad e Higiene y Salud Laboral.

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

3. Especialización de oficios.

La participación en estos cursos estará dirigida a aquellas categorías que se determinen.

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

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

TÍTULO VII

Jornada y horarios de trabajo

Art. 19. Jornada semanal y horario.—1. La jornada laboral será de treinta y siete horas y treinta minutos semanales, y de mil setecientas once horas anuales.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las horas de trabajo que rebasen la jornada mínima semanal pactada, pero no superen las cuarenta horas, no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Las horas que excedan serán compensadas por el tiempo de descanso equivalente o, en su caso, retribuidas con el complemento por jornada especial, o prima de producción.

3. El horario se adaptará, con carácter general y sin perjuicio de las peculiaridades que exijan las necesidades del servicio, a lo establecido con carácter general en la Administración del Estado, siendo de aplicación la Instrucción de 21 de diciembre de 1983, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, o la que, en su caso, venga a sustituir a ésta.

En razón de las necesidades del servicio anteriormente aludidas, los trabajadores de las categorías «telefonista coordinador», «telefonista», «coordinador de personal subalterno y de servicios generales» y «personal subalterno y de servicios generales», estarán sujetos a la prestación de servicios un sábado de cada tres en jornada de mañana o tarde, no devengando por tales servicios el complemento de jornada especial regulado en el artículo 45.4 de este Convenio.

4. Los trabajadores disfrutarán de una pausa de veinte minutos en la jornada ordinaria laboral, computable como de trabajo efectivo. Dicha pausa en las actividades que se desarrollen en jornada de mañana podrá disfrutarse entre las nueve horas y treinta minutos y las doce horas y treinta minutos. En jornada de tarde, entre las dieciséis y veinte horas; y en el caso de turno de noche, entre las veinticuatro y las cuatro horas.

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

6. Quienes por razón de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución de jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Este derecho se hará extensivo al padre o a la madre si alguno de los dos no lo disfruta.

Art. 20. Calendario laboral.—El calendario laboral en cada Centro de trabajo se fijará de conformidad con las necesidades del servicio, ajustándose en todo caso a lo dispuesto en el artículo 4.3 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

Art. 21. Trabajo a tiempo parcial.—En los supuestos de trabajo a tiempo parcial, las retribuciones se fijarán en proporción al número de horas que comprenda y llevarán incluida la parte correspondiente a domingos y días festivos.

TÍTULO VIII

Vacaciones, permisos y licencias

Art. 22. Vacaciones anuales.—1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, de una vacación retribuida de un mes natural o de los días que en proporción correspondan si el tiempo servido fuera menor.

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

También podrán disfrutarse en meses distintos de los señalados, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previa solicitud del interesado y autorización de la autoridad competente.

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

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

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. Asimismo, previa justificación adecuada, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

3. Igualmente, tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos siguientes:

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

b) Hasta seis días por cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los apartados anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, de acuerdo a las necesidades del servicio que establezca el Jefe de la Unidad donde se encuentre adscrito y previa autorización de los órganos competentes.

c) Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando la naturaleza del servicio que se preste impidiese la cesación de la prestación durante estos días, su disfrute se sustituirá por otros días durante el resto del año.

Art. 24. Licencias no retribuidas.—El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin retribución alguna, por un plazo no superior a tres meses. Dichas licencias se solicitarán con una antelación mínima de un mes al día de su inicio y para su concesión será necesario el informe favorable del Jefe de la Unidad donde se encuentre adscrito el trabajador. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años y, en todo caso, su concesión estará supeditada a las necesidades del servicio.

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

Art. 25. Ausencias por enfermedad o incapacidad laboral.—1. Las ausencias totales o parciales a la jornada laboral en que se aleguen por el trabajador causas de enfermedad o incapacidad transitoria, se justificarán por el trabajador a sus superiores, quienes lo notificarán a la autoridad competente.

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

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

4. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, en el supuesto de incapacidad laboral transitoria, el Ministerio, durante un período de doce meses, abonará al trabajador la diferencia entre la cantidad percibida por tal contingencia y la totalidad del salario que le corresponda percibir en situación de actividad laboral.

5. Por la Subsecretaría, se dictarán instrucciones a los servicios del Departamento, sobre la forma de confeccionar las nóminas para que, sumadas las percepciones líquidas a cargo del Ministerio con las prestaciones por incapacidad laboral transitoria de la Seguridad Social, se garantice al trabajador enfermo la remuneración indicada.

TÍTULO IX

Suspensión y extinción del contrato

Art. 26. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.—La suspensión y extinción del contrato se ajustará a las normas establecidas en las Secciones 3.ª y 4.ª del capítulo 3.º del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el presente Convenio.

Art. 27. 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas fijadas en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 1.4 de la Ley 3/1989, de 3 de marzo. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en los supuestos fijados, excepto en los apartados a) y b) del artículo 45 del Estatuto en que se estará a lo pactado.

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

a) Maternidad de la trabajadora en la duración y términos fijados en la legislación.

b) Cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario, o Servicio Social equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, en los términos previstos en el apartado b) del artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

e) En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesando este derecho si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, de acuerdo con la legislación vigente sobre Seguridad Social.

Art. 28. Excedencia voluntaria.—1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a diez, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

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

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

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

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

Art. 29. Excedencia forzosa.—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva que imposibilite la asistencia al trabajo o se perciban retribuciones por el mismo.

Art. 30. Reincorporaciones.—1. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiese vacante y la hubiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, en cuyo caso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

2. El reingreso, en el supuesto de excedencia forzosa, deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical

electiva. Transcurrido dicho plazo, se pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

Art. 31. *Supuestos de extinción del contrato de trabajo.*—1. El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO X

Régimen disciplinario

Art. 32. *Graduación de faltas y sanciones.*—Los trabajadores podrán ser sancionados mediante resolución de la Subsecretaría del Departamento, conforme con la graduación de faltas y sanciones que se señalan en este título y de acuerdo con el procedimiento establecido.

Art. 33. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1) Incorrección o falta de respeto debido con el público, compañeros, superiores o subordinados.
- a.2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3) La no comunicación con la debida antelación de la falta de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- a.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.
- a.6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1) El incumplimiento de las órdenes, o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.2) La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.3) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de los otros trabajadores.
- b.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- b.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes, y menos de diez.
- b.6) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.7) La simulación de enfermedad o accidente.
- b.8) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.9) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b.10) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.11) El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.12) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo.
- b.13) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b.14) Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- b.15) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados, incluido el acoso sexual en el trabajo.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de la confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.3) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.4) La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.

c.5) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

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

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

c.8) El acoso sexual a los trabajadores con el agravante de abuso de autoridad.

Art. 34. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres o cuatro días a un mes.
Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

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

Art. 35. Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y dependiendo de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 36. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración a través del Organismo directo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Art. 37. *Procedimiento sancionador.*—1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

2. La tramitación y procedimiento del expediente sancionador será llevado con la máxima diligencia y se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará mediante una orden escrita de la Subsecretaría, quien podrá acordar previamente la realización de una información reservada. Dicha orden incluirá la designación de un instructor de superior categoría al expedientado y, en el caso de que los hechos a investigar así lo aconsejen, de un secretario. Comenzará las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta «muy grave», si el Instructor lo juzga pertinente, propondrá al Subsecretario la suspensión de empleo y sueldo del inculcado por el tiempo que dure la tramitación del expediente, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, en su caso.

b) A la vista de las actuaciones practicadas y en un plazo no superior a veinte días, contados a partir de la incoación del procedimiento, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación. El Instructor podrá, por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido anteriormente.

c) El pliego de cargos se notificará al inculcado concediéndosele un plazo de ocho días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos estime de interés.

d) Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor formulará y elevará a la Subsecretaría del Departamento, dentro de los diez días siguientes a la propuesta de resolución, salvo que, a la vista de las alegaciones del inculcado, haya admitido la realización de nuevas pruebas, en cuyo caso la propuesta será formulada dentro de

los diez días siguientes a la conclusión de estas últimas, para cuya práctica se abrirá otro plazo de diez días.

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

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

4. Las sanciones impuestas serán recurribles ante los Juzgados de lo Social en el plazo de veinte días hábiles, siguientes a aquél en que se hubiese producido la imposición. Este plazo se aplicará incluso a la sanción por despido. Será requisito para acudir a la vía judicial laboral, la reclamación administrativa previa, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 38. *Prescripción.*—1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

TÍTULO XI

Salud laboral

Art. 39. 1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deben de observar y poner en práctica medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia; esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

2. El Ministerio de Justicia y todos los centros de él dependientes, estimularán su celo en el cumplimiento y observación de las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo y demás preceptos de general aplicación, así como adjudicar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en los mismos de la jornada laboral.

3. El Ministerio de Justicia se compromete a facilitar la participación en cursos de formación específica en materia de seguridad e higiene que organicen el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u otras Entidades oficiales. El destinatario de estos cursos será el personal que designe el Departamento, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Art. 40. 1. De conformidad con el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones complementarias, se creará un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, con ámbito y competencia sobre todas las dependencias del Departamento. Dicho Comité estará compuesto paritariamente por representantes ministeriales y de los trabajadores, y serán nombrados por el Subsecretario de Justicia y por el Comité de Empresa, respectivamente.

2. Este Comité se constituirá dentro de los dos meses siguientes a la publicación de este Convenio.

Art. 41. 1. El Ministerio de Justicia promoverá el establecimiento de un Servicio Médico y de Empresa, cuya cobertura abarque a todos los trabajadores de los centros y unidades del ámbito de aplicación del presente Convenio.

La implantación de este servicio proseguirá en su desarrollo durante el periodo de vigencia del Convenio.

2. En todos los centros de trabajo existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios.

3. El Ministerio de Justicia garantizará reconocimientos médicos gratuitos a todo el personal con una periodicidad mínima anual. Dicho reconocimiento médico se compondrá de:

Exploración básica general: Cardio-pulmonar, abdomen, etc.
ECG.

ORL.

Agudeza visual.

Análisis sistemático de sangre y orina.

Citológico, en su caso.

4. El Comité de Seguridad e Higiene añadirá reconocimientos especiales adaptados a los colectivos de los distintos puestos de trabajo que comporten riesgos específicos.

5. El trabajador y la Empresa recibirán el informe del resultado del citado reconocimiento y el tratamiento a seguir.

Art. 42. *Vestuario.*—El Ministerio de Justicia proporcionará al personal que se cita el siguiente vestuario de trabajo:

Personal subalterno y de servicios generales:

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

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

Anualmente: Dos camisas de verano, dos camisas de invierno, dos corbatas, unos zapatos de verano y unos zapatos de invierno.

Limpiadora:

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

Oficios y conservación:

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

Reprografía, imprenta, archivo y biblioteca:

Anualmente: Una bata de verano y una bata de invierno.

Vigilante nocturno:

Anorak o chaquetón, cada tres años.

Anualmente: Dos camisas de verano, dos camisas de invierno, unos zapatos de verano y unos zapatos de invierno.

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

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

TÍTULO XII

Régimen retributivo

Art. 43. Las retribuciones a percibir por los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por un salario base y los complementos que se especifican en el presente título.

Art. 44. *Salario base.*—1. El salario base es la parte retributiva del trabajador, fijada por unidad de tiempo, sin inclusión de los complementos, consistente en una cantidad en dinero acorde con el nivel profesional y que se fija en el anexo II.

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

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

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

2. Antigüedad:

2.1 La antigüedad se devengará cada tres años de servicio, cualquiera que sea la función prestada en el Ministerio.

2.2 El importe de cada trienio consistirá en una cantidad fija de 2.500 pesetas mensuales. Se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

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

2.4 Las cantidades que, a 31 de diciembre de 1985, viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga, determinado por el

tiempo de prestación de servicios, se mantendrán fijas e inalterables en sus actuales cuantías, y se consolidarán como complementario personal no absorbible.

3. Pagas extraordinarias:

3.1 Son pagas extraordinarias las que el trabajador tiene derecho a percibir una en cada uno de los meses de junio y diciembre y que se devenga en la cuantía del salario base y la antigüedad, sin inclusión de ningún complemento.

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

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

4. Complemento de jornada especial: Tienen derecho a esta retribución complementaria aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo en los que, de manera permanente o temporal, no puede ser de aplicación la jornada ordinaria de trabajo de treinta y siete horas treinta minutos por semana, en régimen continuado.

Este complemento conlleva la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal cuando la organización de la actividad lo requiera o, en su caso, la prestación de servicios un sábado de cada tres en jornada de mañana o tarde, según el turno en que cada trabajador esté incluido, no superando en ningún caso las mil ochocientas veintiséis horas anuales.

La cuantía de este complemento así como las categorías afectadas son las que se indican en el anexo III.

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

Se establece un fondo de 2.853.000 pesetas para el colectivo de terminalistas que desarrollen su actividad en los registros del Departamento.

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

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

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

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

6. Complemento de puesto de trabajo: Es aquél que podrá percibir el personal por razón de las características de su puesto de trabajo que comporten concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable.

Con este complemento, cuya cuantía es la que se indica en el anexo III, se retribuirá a las categorías que seguidamente se señalan, en función de las tareas o cometidos específicos que igualmente se indican:

a) Personal subalterno y de servicios generales que presten servicio en las porterías mayores del Ministro, Subsecretario y de los Centros directivos que, dentro de la jornada normal, realicen además de sus cometidos ordinarios, los de asistencia a altos cargos y otras personas con ocasión de visitas, reuniones, conferencias, recepciones y cualquier otro acto similar.

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

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

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

7. Los complementos recogidos en los apartados 4, 5 y 6 tienen, por su propia definición, carácter no consolidable y excepcional, por lo que

su concesión se llevará a efecto por la Subsecretaría del Departamento, conforme a las instrucciones impartidas por la misma, y previo informe del Comité de Empresa.

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

8. Plus de domingos y festivos: La jornada laboral completa, al margen de la pactada en el artículo 19.1 de este Convenio, trabajada en domingos y festivos por el personal subalterno y de servicios generales, será retribuida a razón de 7.208 pesetas por jornada.

La jornada laboral completa, al margen de la pactada en el artículo 19.1 de este Convenio, trabajada en días festivos por el personal de las categorías de Jefe de Operatoria así como Operador, será retribuida a razón de 10.091 pesetas por jornada.

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

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

10. Horas extraordinarias:

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

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

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

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

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

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

b) Las horas extraordinarias se abonarán por meses vencidos.

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

d) Para la dotación de horas extraordinarias se establece un fondo de 3.039.400 pesetas.

11. Complemento personal transitorio:

11.1 Cuando un trabajador viniera percibiendo unas retribuciones globales anuales superiores a las que le correspondiera por aplicación de este Convenio, el exceso se computará como un complemento personal transitorio, ya se deba esta circunstancia a:

a) La existencia de mejoras unilaterales de carácter personal a favor del trabajador.

b) La aplicación de un Convenio Colectivo a un trabajador cuya relación se rigiera anteriormente por otra normativa laboral.

c) Cambios estructurales que impliquen integración de Convenios Colectivos.

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

12. Complemento de peligrosidad: El complemento de peligrosidad queda comprendido en la valoración de los puestos de trabajo. Excepcionalmente podrían percibir este complemento aquellos trabajadores que específicamente vinieran recogidos en anexo a este Convenio Colectivo.

Art. 46. *Forma de pago y liquidación.*—1. Las retribuciones se harán efectivas por mensualidades vencidas y completas, con referencia a la situación y derechos de los trabajadores el día primero del mes a que correspondan.

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

Art. 47. En el caso de que un trabajador contratado por tiempo limitado cesare, por circunstancias no imputables a él, antes de finalizar el período de contratación, tendrá derecho a percibir las retribuciones totales que le correspondieran hasta la fecha del vencimiento del mismo.

TITULO XIII

Dietas e indemnizaciones

Art. 48. *Indemnizaciones por razón de servicio.*—1. El personal laboral acogido al presente Convenio tendrá derecho a la indemnización o compensación por razón del servicio en los supuestos siguientes:

Comisiones de servicio con derecho a indemnización.

Traslados de residencia con derecho a indemnización.

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

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

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

Categorías con nivel retributivo 1 y 2: Grupo segundo.

Con niveles 3 y 4: Grupo tercero.

Resto de categorías: Grupo cuarto.

TITULO XIV

Asistencia y acción social

Art. 49. *Actividades sociales.*—1. El Ministerio de Justicia, a través de los créditos consignados en su presupuesto para gastos sociales del personal laboral, financiará los programas de acción social que se establezcan en la cuantía que en cada caso se decida.

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

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

3. Serán cometidos de la Comisión de Acción Social:

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

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

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

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

4. Al objeto de garantizar su publicidad y control, cada programa o conjunto de programas será objeto de la correspondiente convocatoria pública en cuyas bases se hará constar en todo caso:

4.1 Requisitos que deben reunir los peticionarios.

4.2 Plazo para la presentación de solicitudes.

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

4.4 Objeto y ámbito concreto del programa o programas.

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

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

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

Art. 50. *Anticipos reintegrables.*—1. Siempre que exista crédito disponible, los trabajadores podrán solicitar para casos de necesidad justificada, anticipos sin intereses hasta un máximo de 150.000 pesetas. La amortización se efectuará en un período máximo de veinticuatro mensualidades mediante el correspondientes descuento en nómina.

2. La concesión de estos anticipos estará supeditada a las limitaciones presupuestarias, número de peticionarios, nivel retributivo del trabajador y finalidad. Por la Comisión Paritaria de Acción Social se fijará el baremo y condiciones para la concesión de estos anticipos.

Asimismo se establecen los siguientes criterios:

Distribución del crédito total en trimestres naturales.

Se concederán al personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos.

En todo caso, no se concederá nuevo anticipo sin haber amortizado el anterior.

TITULO XV

Fomento de empleo

Art. 51. Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

Art. 52. La edad de jubilación, establecida en el artículo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

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

TITULO XVI

Derecho de representación sindical

Art. 54. 1. En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo, conforme a las modificaciones introducidas por la Ley 32/1984 de 2 de agosto; y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

En este sentido, y de conformidad con lo establecido en el artículo 8.º1.b) de la antedicha Ley Orgánica de Libertad Sindical se facilitarán las reuniones de las Secciones Sindicales.

2. Los miembros del Comité de Empresa del Ministerio de Justicia, dispondrán de un crédito de treinta y cinco horas mensuales retribuidas con el fin de ejercer sus funciones de representación. Las horas dedicadas a las tareas propias de las Comisiones paritarias de las que puedan formar parte, se computarán dentro del crédito de horas señalado, en caso de que las mismas hayan sido convocadas por los representantes de los trabajadores.

3. Podrán acumularse las horas de los miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el número máximo en cómputo global.

La efectividad de la acumulación de horas requerirá que el Comité de Empresa comunique, con una antelación mínima de un mes, a la Subsecretaría del Departamento, los representantes en que recaiga la acumulación y los períodos de tiempo en que deberán aplicarse.

4. En los casos en que coincida la condición de miembro del Comité de Empresa y Delegado de Sección Sindical, se acumularán las horas sindicales en razón de estos dos cargos.

Art. 55. De conformidad con la Ley sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, el Ministerio de Justicia está obligado a entregar al Comité de Empresa la copia básica de los contratos que deban celebrarse, por escrito, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato. Dicha copia contendrá todos los datos del contrato a excepción del documento nacional de identidad, domicilio, estado civil o cualquier otro que, de acuerdo con la legislación vigente, pudiera afectar a la intimidad personal. El Comité de Empresa deberá firmar la copia básica a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. La Administración estará obligada a comunicar al Comité de Empresa las prórrogas y denuncias de los contratos que deban celebrarse por escrito.

ANEXO I

Apartado 1.º

NV	Categoría profesional	Titulación
I	Jefe de División. Titulado superior. Redactor.	Doctores y Licenciados, Ingenieros, Licenciado universitario o título de grado superior. Licenciado universitario por la Facultad de Ciencias de la Información o posesión del carné de periodista.
II	Analista de 1.ª Gestor de Proyectos. Analista de 2.ª Jefe de Operatoria. Jefe de Sección Administrativa. Titulado de grado medio. Jefe de Instalaciones Informáticas.	Diplomado universitario o título de grado medio.
III	Jefe de Primera (a extinguir). Programador Analista. Gestor de Trabajos. Programador de 1.ª Jefe de Turno. Programador de 2.ª Ayudante de Redacción. Conservador. Jefe de Seguridad. Jefe de Negociado Administrativo.	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes, con especial cualificación en Informática). Enseñanzas Medias (Bachiller Superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes).
IV	Jefe de Segunda (a extinguir). Adjunto Instalaciones Informáticas. Operador. Delineante. Oficial de 1.ª administrativo. Oficial de 1.ª Oficios Varios. Portero Mayor.	Enseñanzas Medias (Bachiller Superior, título de Formación Profesional de segundo grado y equivalentes). Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
V	Terminalista. Oficial de 2.ª administrativo. Oficial de 2.ª Oficios Varios.	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
VI	Telefonista Coordinador. Coordinador Pers. Subalterno y de SS. GG. Vigilante Encarg. turno.	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
VII	Telefonista. Personal Subalterno y de Servicios Generales. Empleado de Servicios Diversos.	Educación General Básica (Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional adecuado y equivalentes).
VIII	Mozo especialista y Mozo. Vigilante nocturno. Limpiadora.	Certificado de Escolaridad.

Apartado 2.º

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

Nivel 1

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

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

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

Nivel 2

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

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

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

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

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

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

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

Nivel 3

Jefe de primera (a extinguir): Le corresponden las tareas recogidas para esta categoría profesional, en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nivel 4

Jefe de segunda (a extinguir): Le corresponden las tareas definidas para esta categoría, en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

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

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

Delineante: Es el trabajador al que corresponden las funciones de delineación de proyectos de forma tradicional y/o mediante ordenador. Colaboración con los Técnicos del Departamento en toma de datos y elaboración de croquis; mantenimiento de archivo de proyectos de la Subdirección y elaboración de fichas en las que se expongan las características de los proyectos existentes y aquellas otras funciones que se encuentren dentro de su categoría profesional, siguiendo las directrices dadas por los responsables de la mencionada Subdirección.

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

Oficial de primera Oficinas Varios: Son los trabajadores que, con pleno conocimiento de su oficio, realizan los trabajos propios del mismo a las órdenes directas del encargado de la unidad.

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

Nivel 5

Terminalista: Es el trabajador que, operando sobre el terminal de un ordenador, consulta o introduce información de las bases de datos tales como peticiones de certificación o notas de condena y lleva a cabo actuaciones administrativas relacionadas con dicha actividad.

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

Oficial de segunda Oficinas Varios: Son los trabajadores que, con adecuado conocimiento de su oficio y sin poseer la especialización exigida a los Oficiales de primera, realizan los trabajos propios de su especialidad.

Nivel 6

Telefonista coordinador: Es el trabajador que, además de los trabajos propios de la categoría que coordina, actualiza los listines telefónicos de la red interior, coordina los servicios técnicos externos de las compañías telefónicas en el Departamento, así como los de las telecopiadoras (telex) y demás redes de telefonía, manejando los terminales de programación informática telefónica.

Coordinador del personal subalterno y de servicios generales: Es el trabajador que, además de los trabajos propios de la categoría que coordina, auxilia y sustituye, en caso de necesidad, al Portero Mayor.

Vigilante encargado de turno: Es el trabajador que, además de las funciones propias de vigilante, dirige a un grupo de trabajadores de su misma especialidad y turno, bajo las órdenes directas de sus superiores, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

Nivel 7

Telefonista: Es el trabajador encargado de la distribución de las comunicaciones telefónicas del Ministerio de Justicia así como de la información telefónica al público sobre números de teléfonos de Unidades del Ministerio.

Personal subalterno y de servicios generales: Son los trabajadores encargados de la información al público sobre ubicación de Unidades, recepción de visitas, verificación y anotación del documento nacional de identidad, confección, cierre, franqueo y reparto de correspondencia y paquetes corrientes y, en su caso, apertura de los mismos en el ámbito de los Registros; vigilancia interior de edificios, control de las llaves de dichos edificios y/o de las unidades que les estén encomendadas.

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

Nivel 8

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

Vigilante nocturno: Son los trabajadores que realizan la vigilancia de los locales del organismo, así como de las instalaciones, materiales y objetos que se hallen ubicados en aquéllas.

Limpiadoras J.C. y 1/2 J.: Son las trabajadoras encargadas de realizar materialmente la limpieza de los locales y mobiliario, así como la atención de los aseos de dichos locales.

ANEXO II

Tabla salarial 1992, incluyendo fondo adicional 92 y categorías s/sentencia

Nivel	Categoría profesional	Salario base - Pesetas	Paga extra - Pesetas	Plus Convenio - Pesetas	Annual 1992 - Pesetas
I	Jefe de División	2.118.384	353.064	695.915	3.167.363
	Titulado superior	2.118.384	353.064	97.945	2.569.393
	Redactor	2.118.384	353.064	111.457	2.582.905

Nivel	Categoría profesional	Salario base - Pesetas	Paga extra - Pesetas	Plus Convenio - Pesetas	Annual 1992 - Pesetas
II	Analista de primera	1.725.600	287.600	433.215	2.446.415
	Gestor de Proyectos	1.725.600	287.600	432.334	2.445.534
	Analista de segunda	1.725.600	287.600	297.256	2.310.456
	Jefe operatoria	1.725.600	287.600	258.374	2.271.574
III	Jefe Sección Adm.	1.725.600	287.600	162.415	2.175.615
	Titulado grado medio	1.725.600	287.600	62.728	2.075.928
	Jefe Instalaciones Inf.	1.725.600	287.600	362.029	2.375.229
	Jefe primera (a extinguir) ..	1.447.623	241.271	753.856	2.442.750
	Programador Analista	1.447.623	241.271	406.522	2.095.416
	Gestor de Trabajos	1.447.623	241.271	406.522	2.095.416
	Programador de primera	1.447.623	241.271	283.478	1.972.372
	Jefe de Turno	1.447.623	241.271	283.478	1.972.372
	Programador de segunda	1.447.623	241.271	184.328	1.873.222
	Ayudante de Redacción	1.447.623	241.271	201.437	1.890.331
IV	Conservador	1.447.623	241.271	458.680	2.147.574
	Jefe de Seguridad	1.447.623	241.271	444.798	2.133.692
	Jefe Negociado Admtv.	1.447.623	241.271	31.566	1.720.460
	Jefe segunda (a extinguir) ..	1.273.284	212.214	351.378	1.836.876
	Adjunto Inst. Inf.	1.273.284	212.214	173.310	1.658.808
	Operador	1.273.284	212.214	333.039	1.818.537
	Delineante	1.273.284	212.214	69.799	1.555.297
	Oficial primera admvo.	1.273.284	212.214	69.799	1.555.297
	Oficial primera Of. V.	1.273.284	212.214	69.779	1.555.297
	Portero Mayor	1.273.284	212.214	68.918	1.554.416
V	Terminalista	1.190.167	198.361	115.468	1.503.996
	Oficial segunda admvto.	1.190.167	198.361	47.485	1.436.013
	Oficial segunda Of. V.	1.190.167	198.361	47.485	1.436.013
VI	Telefonista Coordinador	1.062.893	177.149	195.765	1.435.807
	Vigilante Enc. turno	1.062.893	177.149	82.586	1.322.628
VII	Coordinador E. S. Genr.	1.062.893	177.149	180.863	1.420.905
	Telefonista	1.050.120	175.020	174.368	1.399.508
VIII	Pers. Sub. y SS. G.	1.050.120	175.020	164.694	1.389.834
	Empleado S. diversos	1.050.120	175.020	21.689	1.246.829
	Mozo esp. y Mozo	974.515	162.419	66.336	1.203.270
	Vigilante nocturno	974.515	162.419	77.295	1.214.229
	Limpiadora	974.515	162.419	35.523	1.172.457

ANEXO III

Complementos no consolidables 1992

Nivel	Jornadas especiales Art. 45.4 (Anual) - Pesetas	Cantidad cuantía Art. 45.5 (Anual) - Pesetas	Puesto de trabajo Art. 45.6 (Anual) - Pesetas	Domingos y festivos Art. 45.8 (Día) - Pesetas	Nocturnidad Art. 45.9 (Anual) - Pesetas
I	152.531				
II	141.720			J. Operat., 10.091.	
III	130.908				
IV	120.031		Of. 1.ª O. V., 72.679.	Operador, 10.091.	
V	109.154	Terminal., 118.917.	Of. 2.ª O. V., 60.667.		
VI	98.277				Vig. Enc. Tur. 265.723.
VII	87.399		PS. SS. GG*, 48.220.	PS. SS. GG*, 7.208.	
VIII	76.523		Mozo, 46.010.		Vig. nocturno, 243.629
			Limpiador, 46.010.		

* PS. SS. GG.: Personal Subalterno y Servicios Generales.

Complemento personal transitorio 1992

Apellidos y nombre: Maqueira San Martín, Carmen. Categoría profesional: Subalterna. Cuantía: 110.236 pesetas.

Apellidos y nombre: Montero Fombuena, Adela. Categoría profesional: Subalterna. Cuantía: 113.128 pesetas.

Apellidos y nombre: Barrera Gaspar, Magnolia. Categoría profesional: Limpiadora. Cuantía: 482.216 pesetas.

Suma: 705.580 pesetas.